

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUMA

Oleh

Muqtafin¹, Marsudi², Fatahuddin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹muqtafinafin31@gmail.com, ²marsudipinang@gmail.com, ³fatahtpi17@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan di CV Puma. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan CV Puma, dan sebanyak 50 karyawan menjadi sampel penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dipilih untuk menjadi bagian dari penelitian. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Puma. Sebanyak 67,4% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transaksional. Sementara itu, sekitar 32,6% dari variasi dalam kinerja karyawan mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Terima kasih kepada semua yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, terutama kepada karyawan CV Puma yang telah berkontribusi dalam pengumpulan data.

Kata Kunci: Kepemimpinan Traksaksional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia yang berubah dengan cepat, kepemimpinan adalah kunci untuk mengarahkan organisasi menuju kesuksesan. Seorang pemimpin efektif tidak hanya memimpin, tetapi juga menginspirasi, menciptakan visi yang jelas, dan menantang status quo. Mereka beradaptasi dengan perubahan, mengidentifikasi peluang baru, dan mengatasi tantangan. Dengan visi yang inspiratif dan misi yang jelas, mereka membimbing organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin juga mampu menginspirasi orang lain, melalui komunikasi efektif, mendengarkan dengan empati, dan memberikan dukungan. Dengan kemampuan-kemampuan ini, seorang pemimpin menciptakan lingkungan di mana inovasi, kolaborasi, dan kinerja tinggi dapat berkembang, memungkinkan organisasi untuk bertahan dan berkembang dalam era yang serba cepat (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) 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, 2020b) 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. *Puma*.

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),(Armansyah, 2022b) (Armansyah dkk, 2022) (Kurnia Saputra dkk, 2023) 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), (Armansyah, 2022a), (Yuritanto dkk, 2023) (Hendri dkk, 2023) 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 bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara variabel tertentu dalam konteks karyawan di CV *Puma*. Pendekatan metodologi yang digunakan adalah dengan memilih 50 karyawan secara acak dari populasi yang ada menggunakan teknik sampling. Metode sensus dipilih untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari karyawan yang dipilih, sementara data sekunder dari sumber-sumber terpercaya digunakan untuk melengkapi dan mendukung penelitian.

Instrumen utama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner, yang dirancang untuk mencakup variabel-variabel yang relevan dengan penelitian. Selain itu, studi pustaka juga digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian dan kerangka teoretis yang relevan.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Sederhana untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam konteks organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada pemahaman teoritis, tetapi juga menggabungkan pendekatan empiris melalui pengumpulan dan analisis data primer dari karyawan yang dipilih secara representatif. Ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja atau fenomena yang diteliti dalam konteks organisasi CV *Puma*.

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)	.633	.288		1.988	.065
Kepemimpinan Transaksional	.444	.064	.444	5.400	.000
Dependen variabel : Kinerja karyawan					

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 1 model regresi sederhana dihasilkan persamaan kinerja

$$Y = 0.633 + 0.444X$$

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

Analisis regresi linier sederhana telah dilakukan untuk memeriksa hubungan antara variabel independen "Kepemimpinan Transaksional" dan variabel dependen "Kinerja Karyawan". Berikut adalah hasil analisis:

Konstanta (*Constant*): Nilai *unstandardized coefficient* (B) adalah 0.633, yang menunjukkan nilai prediksi kinerja karyawan ketika nilai variabel independen (Kepemimpinan Transaksional) adalah 0.

Standar error (*Std. Error*) dari konstanta adalah 0.288. Nilai t-statistic adalah 1.988, dan nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.065, yang berarti tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0.05.

Kepemimpinan Transaksional: Nilai *unstandardized coefficient* (B) untuk variabel ini adalah 0.444, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Kepemimpinan Transaksional berkorelasi dengan peningkatan sebesar 0.444 satuan dalam kinerja karyawan.

Standar error (*Std. Error*) untuk variabel ini adalah 0.064. Nilai t-statistic adalah

5.400, dan nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Karyawan di organisasi tersebut.

Koefisien Determinasi

Tabel.2 Koefisien Determinasi

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

Sumber: Data Olahan 2024

Hasil analisis regresi menunjukkan:

Koefisien Korelasi (R): 0.974

Koefisien Determinasi (*R Square*): 0.674

Koefisien Determinasi yang Disesuaikan (*Adjusted R Square*): 0.669

Standar Error dari Estimasi: 0.50305

Ini mengindikasikan bahwa sekitar 67.4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transaksional. Koefisien korelasi yang tinggi (0.974) menunjukkan hubungan yang kuat antara Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan. *Adjusted R Square* yang hampir sama dengan *R Square* menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan sesuai dengan data dan tidak overfitting.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa tipe kepemimpinan transaksional, yang melibatkan pemimpin dalam melakukan transaksi untuk memotivasi bawahan dengan menekankan kepentingan pribadi mereka, memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Puma. Pendekatan ini mengarah pada dua cara utama di mana pemimpin menggunakan

kekuasaannya untuk mempengaruhi motivasi bawahan.

Pertama, pemimpin mengidentifikasi apa yang diperlukan oleh bawahan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dengan melakukan ini, pemimpin membantu dalam mengklarifikasi peran bawahan, sehingga meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan peran masing-masing. Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan fokus dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Kedua, pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan bawahan akan diganti dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang telah disepakati. Dengan menjelaskan bagaimana pencapaian tujuan organisasional akan memenuhi kebutuhan individu, pemimpin menciptakan insentif bagi karyawan untuk bekerja secara efektif dan produktif dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan signifikan secara statistik, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini menegaskan bahwa pendekatan transaksional dalam kepemimpinan memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV *Puma*.

Lebih lanjut, sekitar 67,4% dari total variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transaksional. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk kinerja karyawan dalam konteks organisasi tersebut. Sisanya, sekitar 32,6% dari variasi dalam kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini, seperti faktor lingkungan atau individu yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan secara independen dari gaya kepemimpinan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah,

2020a) (Armansyah, 2020b) (Armansyah, 2022a) dan (Syafnur, 2023) (Putri, 2023) (Putri, 2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan diskusi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV *Puma*. Nilai signifikansi statistik yang rendah, sebesar 0,000, menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan adalah kuat dan tidak terjadi secara kebetulan.

Lebih dari itu, sekitar 67,4% dari total variasi dalam kinerja karyawan di CV *Puma* dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transaksional. Ini menegaskan bahwa pendekatan pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan bawahannya dengan menekankan kepentingan pribadi mereka memiliki dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun demikian, ada sekitar 32,6% dari variasi dalam kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transaksional. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mungkin juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor-faktor lingkungan atau individual yang tidak terkait langsung dengan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, sementara kepemimpinan transaksional memiliki dampak yang signifikan, penting untuk terus memperhatikan dan memahami faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Semoga hasil penelitian Anda memberikan manfaat yang besar bagi CV *Puma* dan semua pihak yang terlibat. Terima kasih atas partisipasi dan dedikasi dari karyawan CV

Puma dan pimpinan, Bapak Margono, dalam proses penelitian ini. Semoga sukses selalu!

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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>
- [2] Armansyah. (2020b). 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.
- [3] Armansyah. (2022a). *Kepemimpinan Transformasional: Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [4] Armansyah. (2022b). *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [5] Armansyah dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [6] Edison, Emron. Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [7] Hendri dkk. (2023). *Pengantar Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [8] Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [9] Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [10] Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. (2013). "Transformational vs. Transactional leadership theories: Evidence in literature." *International Review of Management and Business Research*, 2(2).
- [11] Putri, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2).
- [12] Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. AJP. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 81–84. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2395>
- [13] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed). Prentice Hall.
- [14] Robbins P, Stephen and Judge A, T. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- [15] Robbins, P. S. (2010). *Manajemen* (Nomor Edisi Kesepuluh). Erlangga.
- [16] Syafnur, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 139–142.
- [17] Yuritanto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN