

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR BARU SIDOARJO

Rizki Eko Prastyo¹, Tri Ari Prabowo²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Email :

ABSTRAK

Di jaman modern saat ini perusahaan yang bergerak untuk maju diperlukan juga usaha yang berguna dan seorang direksi yang berkarakter jujur, adil dan transparan juga mahir meningkatkan kinerja karyawannya dari bawah sampai atas, sumber daya manusia harus dikelola dan dipertahankan dengan baik agar tercapai tujuan bersama perusahaan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Riset ini dilakukan untuk menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Baru Sidoarjo. Sebanyak 68 responden diambil dalam riset ini dengan menggunakan metode sampel jenuh atau seluruh karyawan digunakan sebagai sampel penelitian. Data didapatkan dari kuesioner yang telah disebar kepada responden dengan skala likert. Dari hasil eksperimen ini memperlihatkan adanya dampak secara parsial serta simultan dari gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Baru Sidoarjo.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In modern era, a company moving forward requires useful efforts and a director who is honest, fair and transparent in character and is also adept at improving the performance of his employees from the bottom to the top, human resources must be managed and maintained properly in order to achieve the company's common goals and can meet the needs of employees. This research was conducted to analyze the effect of transactional leadership style and transformational leadership style on employee performance at CV. Sinar Baru Sidoarjo. A total of 68 respondents were taken in this research using the saturated sample method or all employees were used as the research sample. Data obtained from questionnaires that have been distributed to respondents with a Likert scale. From the results of this experiment, it shows that there is a partial and simultaneous impact of transactional leadership style and transformational leadership style on employee performance at CV. Sinar Baru Sidoarjo.

Key words: *Transactional Leadership Style, Transformational Leadership Style and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kapasitas dari tenaga kerja menjadi faktor utama dalam kinerja di organisasi. Karena itu, tenaga kerja harus memegang teguh kompetensi lantaran keahlian ataupun kompetensi bisa menunjang pengembangan kinerja karyawan. Karyawan di perusahaan menjadi aset berharga yang diatur sesuai disamping aset lainnya layaknya persediaan, metode juga mesin. Peran

karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai pelaksana perusahaan, sehingga tidak mungkin tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan sebagai pelaksana tidak pernah dikelola dengan baik. Dengan pengelolaan yang baik karyawan akan bersemangat dalam bekerja begitupun sebaliknya pengelolaan karyawan yang buruk akan menimbulkan keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan.

Perusahaan harus memiliki karyawan yang kinerjanya sesuai dengan kebutuhan dan visi misi supaya dapat meningkatkan perusahaan menjadi lebih baik. Karyawan harus mengetahui kinerjanya sendiri supaya bisa lebih ditingkatkan lagi karena kesuksesan dari seorang karyawan bisa dilihat dari kinerjanya sendiri.

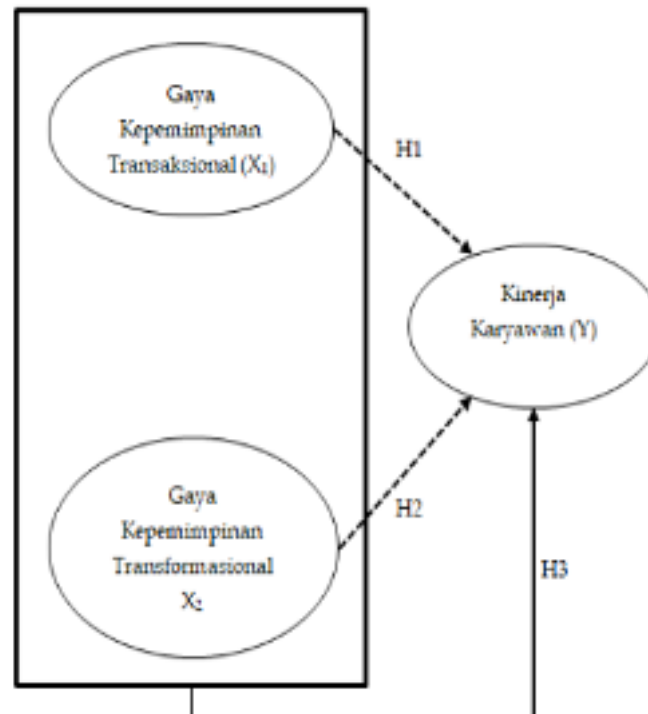
Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana atasan meminta ketaatan pengikutnya lewat dua faktor yakni upah dan denda. Para direksi lewat gaya kepemimpinan transaksional beroperasi menggunakan sistem mencermati aktivitas tenaga kerja guna menemukan pelanggaran dan penyelewengan. Atasan akan menganugerahkan penghargaan berwujud peningkatan kompensasi, pangkat, dan hal - hal lain yang bersifat jelas bagi para pengikut. Menurut Robbins (2015:249) menjelaskan kepemimpinan transaksional adalah para pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan.

Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menghidupkan dan menegapkan pribadi, golongan dan organisasi dengan upaya mentransformasi pola dan kualitas organisasi mengarah kebebasan. Gaya kepemimpinan transformasional mengantongi beragam siasat untuk mempersembahkan dorongan akan anggotanya mudah-mudahan dapat memajukan kinerja pengikutnya lewat kaidah mengamalkan inspirasi pada pengikut, menyampaikan contoh untuk memprioritaskan kumpulan ketimbang sendiri untuk prosedur bersama, dan mengasihkan sarana pada pendukung untuk lebih antusias saat bertugas. Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut (Wibowo, 2017).

Kinerja Karyawan mewujudkan pandangan yang dijangkau oleh tenaga kerja saat kewajibannya menurut tolok ukur kategoris yang sah dalam pekerjaan spesifik. Kapasitas melibatkan upaya, komitmen, kesanggupan, kekuatan, dan adab operasional. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

CV. Sinar Baru perusahaan pelaksanaan kontruksi berbentuk CV dan mulai beroperasi dari Tahun 2015. CV. Sinar Baru beralamat di Jl. Raya Ketegan No. 35A Kel. Ketegan Kec. Taman kabupaten Kab. Sidoarjo. CV. Sinar Baru merupakan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. Dimana dalam pengelolaan kerja membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh karena hampir setiap harinya perusahaan kontruksi keberbagai tempat sesuai tumpuan yang telah diresmikan bagi industri. Akibatnya perseroan harus memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang nantinya dapat memajukan kapasitas tenaga kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Hipotesis observasi ini yakni :

1. H1 : Gaya kepemimpinan transaksional berdampak terhadap Kinerja karyawan pada CV. Sinar Baru Sidoarjo
2. H2 : Gaya kepemimpinan transformasional berdampak terhadap Kinerja karyawan pada CV. Sinar Baru Sidoarjo
3. H3 : Gaya kepemimpinan transaksional dan Gaya Kepemimpinan transformasional berdampak terhadap Kinerja karyawan pada CV. Sinar Baru Sidoarjo

METODE

Metode eksplorasi ini yakni telaah non eksperimen lewat kerangka telaah untuk memahami pengaruh faktor Gaya kepemimpinan transaksional (X₁), Gaya kepemimpinan transformasional (X₂) atas faktor Kinerja karyawan (Y). Pengumpulan datanya dengan menggunakan kuesioner. Daftar pernyataan mencakup permasalahan dalam Gaya kepemimpinan transaksional, Gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan skala likert. Sampel dalam studi ini sebanyak 68 karyawan CV. Sinar Baru Sidoarjo.

Teknik sampling ini adalah sample jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel pada karyawan CV. Sinar Baru Sidoarjo. Teknik analisis data yang diaplikasikan adalah validitas dan reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian. Teknik regresi linear berganda dipakai akan menyiratkan keterkaitan variabel sendiri dengan variabel terikat saling berhubungan.

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	r_hitung	r_tabel	Sig.	Keterangan
X1.1.1	.560**		.000	Valid
X1.1.2	.723**		.000	Valid
X1.1.3	.627**		.000	Valid
X1.1.4	.685**		.000	Valid
X1.2.1	.738**		.000	Valid
X1.2.2	.679**	0.2352	.000	Valid
X1.2.3	.725**		.000	Valid
X1.2.4	.791**		.000	Valid
X1.3.1	.627**		.000	Valid
X1.3.2	.817**		.000	Valid
X1.3.3	.595**		.000	Valid
X1.3.4	.535**		.000	Valid
X2.1.1	.636**		.000	Valid
X2.1.2	.624**		.000	Valid
X2.1.3	.617**		.000	Valid
X2.1.4	.738**		.000	Valid
X2.2.1	.454**		.000	Valid
X2.2.2	.550**		.000	Valid
X2.2.3	.641**		.000	Valid
X2.2.4	.685**		.000	Valid
X2.3.1	.664**		.000	Valid
X2.3.2	.647**	0.2352	.000	Valid
X2.3.3	.767**		.000	Valid
X2.3.4	.655**		.000	Valid
X2.4.1	.537**		.000	Valid
X2.4.2	.623**		.000	Valid
X2.4.3	.770**		.000	Valid
X2.4.4	.699**		.000	Valid
X2.5.1	.680**		.000	Valid
X2.5.2	.643**		.000	Valid
X2.5.3	.696**		.000	Valid
X2.5.4	.587**		.000	Valid
Y1.1.1	.452**		.000	Valid
Y1.1.2	.556**		.000	Valid
Y1.1.3	.733**		.000	Valid
Y1.1.4	.613**		.000	Valid
Y1.2.1	.600**		.000	Valid
Y1.2.2	.632**		.000	Valid
Y1.2.3	.597**		.000	Valid
Y1.2.4	.667**		.000	Valid
Y1.3.1	.537**		.000	Valid
Y1.3.2	.581**	0.2352	.000	Valid
Y1.3.3	.713**		.000	Valid
Y1.3.4	.567**		.000	Valid
Y1.4.1	.598**		.000	Valid
Y1.4.2	.649**		.000	Valid
Y1.4.3	.558**		.000	Valid
Y1.4.4	.629**		.000	Valid
Y1.5.1	.626**		.000	Valid
Y1.5.2	.689**		.000	Valid
Y1.5.3	.796**		.000	Valid
Y1.5.4	.745**		.000	Valid

Pada skema 1 diatas didapati reaksi tes validitas semua item pernyataan mempunyai jumlah signifikan (<0,05), akibatnya kelengkapan item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	.892	Reliabel	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	.925	Reliabel	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.919	Reliabel	Reliabel

Dari tabel 2. didapat nilai koefisien alpha cronbach faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional sejumlah 0,892, faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional 0,925 lalu faktor Kinerja Karyawan 0,919 yang ditafsirkan instrument pernyataan yang dipergunakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas

	Unstandarized Residual
N	68
Test Statistic	1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)	.198

Dari efek pengujian diperoleh nilai Asymp.Sig sejumlah 0,198, berarti bahan yang digunakan berdistribusi normal sehingga dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

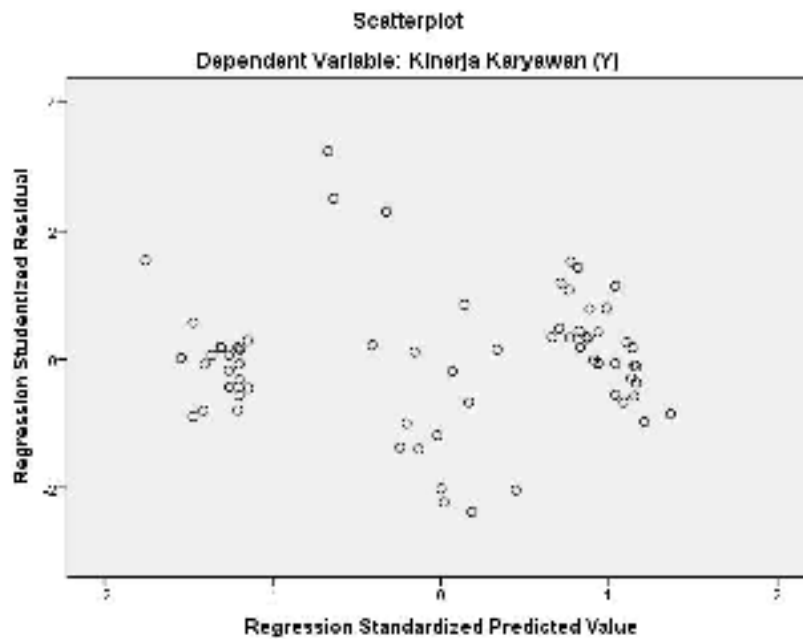
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	.152	6.567
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	.152	6.567

Dari tabel 4. Didapati nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional 6,567(6,567<10) dan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional 6,567 (6,567<10). Dapat diakui regresi linier berganda riset ini bebas dari multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2.086

Dari tabel 5 diketahui nilai DW (Durbin-Watson) sebanyak 2.086. Artinya nilai tersebut diantara nilai 1.667 sampai 2.332. Berarti regresi linier berganda di penelitian ini tidak terdampak autokorelasi.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Hasil dari Sacatterplot pada gambar 1. memperlihatkan bahwa plot yang terbentuk tidak mempunyai pola jelas dan memencar luas di poros Y, maka ditafsirkan tak terdampak heterokedastisitas.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	14.281	3.671
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	.488	.185
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	.545	.110

Hasil analisis tabel 6. diketahui bentuk perumpamaan regresi seperti :

$$Y = 14.281 + 0,488X_1 + 0,545X_2 + e$$

Tabel 7. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

	R	R Square
Model	.921 ^a	.849

Koefisien korelasi (R) 0,921 yang bermakna hubungan yang amat berkuasa di Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) juga Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Uji t Parsial

Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	3.890	.000
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)	2.635	.011
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)	4.965	.000

Berdasarkan hasil pada tabel diatas jika tingkat signifikan $<0,05$ maka sudah dipastikan berdampak secara sebagian akan evaluasi kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji F Simultan

	F	Sig.
Regression	182.854	.000 ^b

Dari tabel diatas didapati skala F hitung 182.854 serta signifikansi $0,000 < 0,05$ mengarahkan faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) juga Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) berdampak simultan pada faktor Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Kesimpulan dari pengkajian ini yang sudah dirancang melalui hipotesis dari variabel bebas berdampak parsial serta secara simultan atas variabel yang dipengaruhi atau dependen. Variabel X_1 bernilai t-hitung sebanyak 2.635 dan tingkat signifikansi sejumlah 0,011, dapat disimpulkan adanya efek gaya kepemimpinan transaksional atas kinerja karyawan dan faktor X_2 bernilai 4.965 dengan tingkat signifikansi 0,000, dapat disimpulkan adanya dampak gaya kepemimpinan transformasional untuk kinerja karyawan. Lalu angka simultan F hitung sebanyak 182.854 maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat dampak gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan.

IMPLIKASI

Bagi pihak perseroan telaah eksperimen ini jadi petunjuk dan pandangan dalam merealisasikan prosedur yang berhubungan dari gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan biar nantinya karyawan merasa nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan yang dikeluarkan untuk perusahaan menjadi lebih baik.

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti memiliki keterbatasan karena meneliti pada saat pandemic covid 19 sehingga dalam pengambilan data yaitu berupa kuesioner membutuhkan waktu yang cukup lama karena harus mematuhi protokol kesehatan dan tidak diperbolehkan terlalu banyak dalam melakukan interaksi kepada responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- GD Prayogi, WO Kurniawan (2023) Tinjauan Keberlanjutan Lingkungan Studi Kasus Pdam Kabupaten Bondowoso. Majalah Ekonomi, 2023.