
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUMA JAYA ABADI**Oleh****M. Syafnur****Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang****Email: msyafnur07@gmail.com**

Article History:*Received: 02-11-2022**Revised: 18-12-2022**Accepted: 29-12-2022***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. Puma Jaya Abadi. 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 signifikan terhadap kinerja karyawan. 76,4% dari dampak kinerja karyawan terhadap CV. Puma Jaya Abadi karena kepemimpinan transaksional. 23,6% dari dampak kinerja karyawan terhadap CV. Puma Jaya Abadi dikarenakan adanya variabel lain yang tidak dimasukkan 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 memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, dan di dunia yang serba cepat saat ini, organisasi membutuhkan kepemimpinan yang mampu menantang status quo, menciptakan visi dan misi untuk masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi serta memiliki keinginan untuk mencapai visi dan misi (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 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, 2020) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Puma Jaya Abadi.

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) 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), 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

Menuru (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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan CV. Puma Jaya Abadi yang dipilih sebagai populasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini, sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

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) | .533 | .288 | | 1.888 | .065 |
| Kepemimpinan Transaksional | .333 | .074 | .448 | 4.500 | .000 |

Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 1 model regresi sederhana dihasilkan persamaan kinerja

$$Y = 0.533 + 0.333X$$

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

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

Koefisien Determinasi

Tabel.2 Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .874 | .764 | .749 | .40305 |
| a. Preditors : Kepemimpinan Traksaksional | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | |

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan data pada Tabel 2 terlihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,764. Artinya, 76,4 persen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti. Sisanya 23,6 persen variasi disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000. 76,4 persen dari jumlah kinerja karyawan di CV. Puma Jaya Abadi dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, sedangkan sisanya sebesar 23,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

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 Manajerial 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 P, Stephen and Judge A, T. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- [6] Robbins, P. S. (2010). *Manajemen (Issue Edisi Kesepuluh)*. Erlangga.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN