



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 1, Mei 2024

- ▶ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Usaha Pratama**
Mimiasri, Altari Nurfarisha
- ▶ **Analisis Manajemen Laporan Keuangan Penjualan Pada Pt. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Cabang Banda Aceh**
Maidar, Elviza, Fitri Yunina, Ratnawati
- ▶ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, M. Akmal
- ▶ **Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh**
Nasrul Hadi, Muhammad Andi, Witra Dian Utami

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 3, No. 1, Mei 2024

Managing Editors

Mimiasri S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Editor in Chief

Mr. M. Arief Setia Budi, SE., MM (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Editors

Aida Fitri, S.E., M.S.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Nasrul Hadi, S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Riviewers

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M, (*Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia*)

Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia*)

Dr. Indah Fatmawati, SE., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia*)

Dr. Aliamin Dr. Aliamin, S.E., M.Si, Ak, CA, (*Universitas Syiah Kuala, Indonesia*)

Aries Kurniawan, S.E., M.Hum, (*Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia*)

Penerbit

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 3, No. 1, Mei 2024



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 1, Mei 2024

Daftar Isi

	Halaman
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Usaha Pratama <i>Mimiasri, Altari Nurfarisha</i>	377-398
2. Analisis Manajemen Laporan Keuangan Penjualan Pada PT. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Cabang Banda Aceh <i>Maidar, Elviza, Fitri Yunina, Ratnawati</i>	399-413
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Bireuen <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, M. Akmal</i>	414-431
4. Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh <i>Nasrul Hadi, Muhammad Andi, Witra Dian Utami</i>	432-451

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BINA USAHA PRATAMA

1) Mimiasri, 2) Altari Nurfarisha
1,2 Universitas Muhammadiyah Aceh
mimi.asri@unmuha.ac.id

The aim of this study is to investigate the influence of Transformational Leadership and Transactional Leadership styles on employee performance at PT. Bina Usaha Pratama. This research adopts a quantitative method with a sample size of 45 respondents. Data was collected through questionnaires and documentary study. Hypothesis testing employed multiple linear regression analysis, F-test, and t-test to examine the simultaneous and partial effects of independent variables on the dependent variable at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the simultaneous test indicate that both Transformational and Transactional Leadership styles significantly influence employee performance at PT. Bina Usaha Pratama. Moreover, the partial analysis reveals that Transformational Leadership style significantly affects employee performance at PT. Bina Usaha Pratama, while Transactional Leadership style also has a significant impact on employee performance at PT. Bina Usaha Pratama. The most dominant variable affecting employee performance at PT. Bina Usaha Pratama is Transformational Leadership style.

Keywords: *Transformational Leadership, Transactional Leadership, Employee Performance*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BINA USAHA PRATAMA**

¹⁾Mimiasri, ²⁾Altari Nurfarisha
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Aceh
mimi.asri@unmuha.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama . Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 45 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama . Sedangkan secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama . Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama . Variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Usaha Pratama yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

Pendahuluan

Banyak cara yang akan dilakukan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya faktor kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seseorang dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan langkah suatu perusahaan. Pada hakekatnya kepemimpinan bertujuan mendorong produktivitas kerja karyawan, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Ini membuktikan bahwa pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan disesuaikan dengan karakteristik kepemimpinannya, sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berprestasi.

Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan sebagai gaya kepemimpinan. Thoha juga menyampaikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor keberhasilan seseorang pemimpin adalah dilihat dari cara bagaimana seorang pemimpin bisa menciptakan situasi sehingga para bawahannya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

Hasil survey dengan 10 karyawan PT. Bina Usaha Pratama mengenai variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan mengatakan setuju, namun terdapat 1 indikator menyatakan kurang setuju yaitu indikator “kerja sama” dengan nilai rata-rata sebesar 2,70 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert berada pada satuan angka 3. Sedangkan 3 indikator lainnya menyatakan setuju seperti indikator “kuantitas kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4, kemudian indikator “kualitas kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4 dan indikator “pengetahuan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 3,52 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju karena satuan skala likert berada pada satuan angka 3.

Kepemimpinan dinilai sangat penting karena berkaitan dengan upaya-upaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui tindakan mempengaruhi orang lain dalam organisasi. Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan, sehingga dapat terwujud kinerja pekerjaan yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Sedangkan kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan arahan tentang apa yang menjadi tanggung jawab serta imbalan, reward, yang mereka dapatkan jika standart yang ditetapkan bisa tercapai.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Melihat kepemimpinan transformasional yang mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan dalam perusahaan akan memberikan motivasi bagi karyawan, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja, yang semua hal ini akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mengambil tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan, hal ini juga akan berdampak baik dalam mengurangi tingkat turnover karyawan yang akan memiliki rasa puas dan nyaman bekerja pada perusahaan. Hasil survey mengenai variabel kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan mengatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 indikator “bersifat adil, memberik sugesti dan bersikap menghargai” dengan masing nilai rata-rata sebesar 2,80 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert berada pada satuan angka 3. Indikator “menciptakan rasa aman” dengan nilai rata-rata sebesar 3,10 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert pada satuan angka 3, kemudian indikator “sumber inspirasi” dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert pada satuan angka 3, indikator “katalisator” dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4, indikator “mendukung tujuan dan sebagai wakil organisasi” dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 artinya karyawan menyatakan setuju karena skala likert mendekati angka 4. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kepemimpinan transformasional diperoleh sebesar 3,36 artinya secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju karena satuan skala liker berada pada angka 3, sehingga hal ini menjadi salah satu permasalahan dalam penelitian ini untuk tertarik diteliti.

Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Bina Usaha Pratama mengenai variabel gaya kepemimpinan transaksional dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan mengatakan kurang setuju, namun terdapat 1 indikator menyatakan setuju yaitu indikator “Laissezfaire” dengan nilai rata-rata sebesar 4,30 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert pada satuan angka 4. Sedangkan 3 indikator lainnya menyatakan kurang setuju seperti indikator “penghargaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert mendekati angka 4, kemudian indikator “manajemen dengan pengecualian (aktif dan pasif)” dengan nilai rata-rata sebesar 2,90 artinya karyawan menyatakan kurang setuju karena skala likert mendekati angka 3. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel gaya kepemimpinan transaksional diperoleh sebesar 3,20 artinya secara rata-rata responden menyatakan kurang setuju karena satuan skala likert berada pada angka 3 sehingga hal ini menjadi salah satu permasalahan dalam penelitian ini untuk tertarik diteliti.

Kajian Kepustakaan Kinerja Karyawan

Istilah kinerja (performance) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas output yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2018:3).

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Irawan, 2018:4).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” Menurut Simamora (2017:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Lizawati (2019:3) gaya kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Menurut Hasibuan (2018:170) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Slamet (2020:188), pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan.

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sitinjak, 2020:4). Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya (Wijonarko, 2018:13).

Menurut Knicki dan Kreitner (2018:218) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Kartono (2018), kepemimpinan Transaksional adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2018:170) definisi kepemimpinan sangat bervariasi, sebanding dengan banyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Yukl (2018:3) mengemukakan bahwa sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa “kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi”. kepemimpinan yang baik adalah suatu yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita.

Steers (2018:153) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya”.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mencari, melatih, menilai, dan memberik kompensasi kepada karyawan, serta terlibat dalam serikat kerja, kesehatan dan keselamatan, dan peduli terhadap keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Setiawan, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang disenangi dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan nyata. Beberapa teori mengenai kepemimpinan didasarkan pada ide dari Burns, tetapi telah ada lebih banyak penelitian empiris mengenai versi teori yang diformulasikan oleh Bass daripada versi lainnya. Bass memformulasikan dua jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional yang didefinisikan dalam hal perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi para pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada para pengikut. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Laudi, 2019).

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transaksional merupakan penukaran suatu nilai dengan nilai lainnya.” Kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif. Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Situngkir, 2019).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah (Mimiasri, *et al.* 2022).

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan,

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2018:60).

Berdasarkan landasan teoritis penelitian sebelumnya, hubungan antara variabel maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Burhanuddin, 2020) dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama
- H₂ : Gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama
- H₃ : Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Metode Penelitian

Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Variabel

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Gaya Kepemimpinan Transaksional

e = Error Term

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (2018:172).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,10 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

Rancangan Pengujian Hipotesis

Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional secara individual terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{01} : Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

H_{a1} : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

H_{02} : Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

H_{a2} : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.

Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{03} : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.

H_{a3} : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,294. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Berdasarkan data tabel dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,294 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Keandalan	Nilai Cronbach Alpha	Keandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,871	Handal
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,60	0,873	Handal
3.	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₂)	0,60	0,831	Handal

Sumber : data diolah, 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,60 atau di atasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Gaya kepemimpinan transformasional dan Gaya kepemimpinan transaksional seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,266	6,007	Non Multikolinieritas
2	Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,266	6,007	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan kualitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan dapat meningkatkan kuantitas kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan memiliki pengetahuan kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,78 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan dapat bekerja sama dengan tim karyawan dengan nilai rerata sebesar 3,69 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,75 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Penjelasan responden tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan bahwa pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,09 artinya secara rata-rata

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

responden menyatakan kurang setuju. Dukungan kerja yang diberikan oleh pimpinan sudah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Penilaian kerja yang adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dengan nilai rata-rata sebesar 3,62 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Sebagai wakil organisasi, pimpinan selalu hadir di kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,58 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Sikap pimpinan yang memiliki prestasi kerja yang baik merupakan sumber inspirasi bagi karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,91 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan dapat menghargai pendapat karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,68 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai gaya kepemimpinan transaksional dapat dijelaskan bahwa pimpinan akan memberikan penghargaan kepada karyawan jika karyawan memiliki prestasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Peraturan yang ditetapkan kepada karyawan berdasarkan pertimbangan pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,44 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Sistem kerja yang ditetapkan sesuai dengan standar operasional dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan tidak pernah melepaskan tanggungjawabnya dalam melakukan pengawasan kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,72 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional.

Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X_2). Sebagai variabel yang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan
PT. Bina Usaha Pratama

No	Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
1	Konstanta	2,208	0,592	3,729	2,018	0,000
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,668	0,189	3,525	2,018	0,001
3	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₂)	0,405	0,163	2,489	2,018	0,017

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,208 + 0,668X_1 + 0,405X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien Regresi (β)
 - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,208 artinya bila mana gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan gaya kepemimpinan transaksional (X₂), dianggap konstan, maka kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama, adalah sebesar 2,208 pada satuan skala likert
 - b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar 0,668. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama sebesar 66,8% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan transaksional (X₂) dianggap konstan.
 - c. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional (X₂) sebesar 0,405. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan transaksional akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama sebesar 40,5% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama karena diperoleh koefisien regresi sebesar 66,8%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,912 ^a	0,832	0,824	0,39550

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan transaksional (X₂), Gaya kepemimpinan transformasional (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,912 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,2%. Artinya faktor gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan gaya kepemimpinan transaksional (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.

Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,824 artinya bahwa sebesar 82,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan gaya kepemimpinan transaksional (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 17,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel tersebut yang ada dalam model analisis seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kompensasi.

Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung}

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (3,525) lebih besar dari t_{tabel} (2,018), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama, artinya kebijakan tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan transaksional (X_2)

Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 2,489 dan nilai signifikansi 0,017 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,018. oleh karena t_{hitung} (2,489) lebih besar dari t_{Tabel} (2,018) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama, artinya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.

Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	32,555	2	16,278	104,062	3,220	0,00
Residuan	6,570	42	0,156			0 ^a
Total	39,125	44				

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 104,062 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

(*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,220. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (104,062) > F_{table} (3,220). Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Setiawan (2019) dan Pradana (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang diterima oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, seperti karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas, pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan, kemudian saling memberikan pengarahannya dalam berorganisasi serta karyawan dapat menghargai berbagai masukan pendapat sesama antar rekan kerja sehingga kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.
2. Gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Usaha Pratama.

Saran

1. Diharapkan kepada PT. Bina Usaha Pratama agar gaya kepemimpinan transformasional pada pimpinan dapat selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan.
2. Pihak PT. Bina Usaha Pratama agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transaksional dengan mempertimbangkan peraturan yang ditetapkan berdasarkan keputusan bersama

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

3. Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu disarankan kepada Pihak PT. Bina Usaha Pratama dapat mempertahankan tingkat gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional menjadi lebih baik serta dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan dan mempertimbangkan keputusan peraturan yang ditetapkan pimpinan terhadap karyawan dengan mempertimbangkan hasil keputusan bersama

Referensi

- Ansori, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam. Jurusan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam.
- Arikunto, Suharsimi, (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. (2018). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). Buku Praktis mengembangkan SDM. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono, Kartini (2018) Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2018). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara A. A. (2018). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Rafika Aditama.
- Mimiasri, Faisal, and Sofyan Idris. "*The influence of participative leadership and teamwork on employee job satisfaction and its impact on organizational performance at the university of muhammadiyah aceh, province of aceh, indonesia.*" International Journal of Social Science and Economic Research 4.7 (2019): 5077-5098.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Robbins SP, dan Judge. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama

Mimiasri

- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, H., (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Slamet, Achmad. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. UNNES PRESS, Semarang.
- Sutrisno, Edy (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2018, 2 (3): 1624-1636.
- Tjiptono. (2018). Kepuasan Dalam Pelayanan. Jakarta ; Salemba Empat.
- Yulius, S. (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*.

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

