

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRANS RETAIL INDONESIA SERANG

Andari

Nafiudin

andaridharmawan@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia Serang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada 92 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, 2) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan, dan 3) ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan. motivasi pada kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transaksional, kinerja, motivasi.

Abstract: This study aims to study and analyze the transactional leadership style and motivation on the performance of PT Trans Retail Indonesia Serang employees. This research method uses quantitative methods. The sampling technique used in this study was a saturated sampling technique. Data was collected by collecting questionnaires for 92 people. The analysis used in this study uses multiple regression. The results of the study can conclude: 1) there is a significant influence between leadership style and employee performance, 2) there is a significant influence between employee motivation and performance, and 3) there is a significant influence between transactional leadership style and leadership style. motivation on employee performance.

Keywords: transactional leadership style, performance, motivation.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan saat ini dihadapkan permasalahan persaingan yang sangat ketat, untuk dapat bertahan dalam dunia usaha perlu didukung dari adanya kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja perusahaan yang baik akan tercapai jika didukung dari kinerja individu karyawan. Karyawan merupakan peran utama dari keberhasilan perusahaan. Maka dari itu, untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tergantung pula pada seberapa baik seorang

pemimpin dapat mengelola, mengarahkan, membimbing bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja bawahan.

Pemimpin Transaksional membantu bawahannya untuk mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (*output* yang lebih berkualitas, peningkatan penjualan, atau penurunan biaya produksi) dalam membantu bawahan mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri dan *self esteem* dari orang tersebut. Dan memastikan bawahan memiliki sumberdaya yang diperlukan.

Seorang pemimpin perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Karyawan di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan sisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerja. (Wibowo, 2014 : 321). Selain peran kepemimpinan transaksional, ada faktor motivasi pada peningkatan kinerja karyawan karena apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus didukung oleh motivasi karyawan yang tinggi. Tentunya karyawan memiliki kebutuhan dan minat sendiri yang harus dipenuhi, dan akhirnya akan mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan pada organisasi tersebut, dan bermanfaat bagi organisasi/perusahaan tersebut.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (Wibowo,2014:322) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi seorang manajer atau pemimpin, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan melalui orang lain.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional dapat diartikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang didirikan berdasarkan perjanjian kontrak antara seorang pemimpin dan pengikutnya, di mana masing-masing pihak memenuhi kesepakatan yang telah disepakati bersama untuk memastikan kelangsungan hubungan mereka (Penn, 2015 dalam Kwasy darty).

Menurut Budiwibowo (2014: 123) pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Dimensi pengukurannya adalah: (1) Imbalan kontigen; menjanjikan imbalan atas kinerja baik, (2) Manajemen berdasar Pengecualian Aktif; menempuh tindakan perbaikan, mencari penyimpangan dari aturan, (3) Manajemen berdasar Pengecualian Pasif; mengintervensi jika standar tidak terpenuhi, (4) Kepemimpinan Laissez Faire; menghindari pembuatan keputusan, melepas tanggung jawab.

Motivasi

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh motif dan kebutuhan bawah sadar seseorang. Maksudnya adalah bahwa seseorang akan membuat pilihan atau keputusan dengan memiliki beberapa alternatif perilaku dan tingkat usaha berdasarkan daya tarik yang dia dapatkan sebagai hasilnya. Motivasi akan efektif jika seseorang mengetahui peran organisasinya dengan baik. Torang (2016: 57) menyatakan bahwa “motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan.” Dimensi pengukurannya adalah: (1) Fisiologi; penghasilan yang memadai, (2) Rasa aman; keselamatan kerja yang terjamin, (3) Sosial; diterima dalam kelompok, (4) Penghargaan; status, kekuasaan dan prestasi, (5) Aktualisasi diri; pengembangan diri, pekerjaan yang menantang dan kreativitas.

Ada dua jenis motivasi: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi ketika seseorang berperilaku karena dia tertarik dan puas dengan aktivitasnya, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dalam bentuk penghargaan atau pujian sebagai alat bagi seseorang untuk berperilaku, sehingga kepuasan yang didapat tidak dari kegiatan tetapi sebagai konsekuensi ekstrinsik mengarahkan ke arah kegiatan.

Kinerja

Menurut Torang (2016: 74) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dimensi pengukurannya adalah : (1) Individual; kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan, (2) Psikologis; *attitude* dan *personality*, (3) Organisasi; kepemimpinan, reward, dan pembagian peran tugas.

HIPOTESIS

1. H1 : Ada pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia Serang.
2. H2 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia Serang.
3. H3 : Ada pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia Serang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trans Retail Indonesia Serang yang berjumlah 92 orang.

Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel ini, penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Trans Retail Indonesia Serang berjumlah 92 orang.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dapat dikatakan valid dengan membandingkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. (Ghozali,2017: 52).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*, dimana nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel. (Ghozali,2017: 47).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengujian normalitas dapat dikatakan data berdistribusi normal dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig* $\geq 0,05$. (Ghozali,2017:154)

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan antar variabel bebas (dependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Pengujian multikolonieritas dengan kriteria uji agar tidak ortogonal yaitu nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 . Jika hasil nilai sesuai dengan kriteria maka tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau disebut variabel orthogonal. (Ghozali, 2017:103).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

$b_1 b_2$ = Koefisien variabel dari X_1 dan X_2

X_1 = Variabel bebas (gaya kepemimpinan transaksional)

X_2 = Variabel bebas (motivasi)

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis tahapan pengujian dilakukan dengan membandingkan antara hasil perhitungan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Serang. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Serang.

Uji Secara Serentak (Uji F)

Pengujian ini membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat keyakinan tertentu. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima, H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Serang. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Serang.

ANALISIS DATA

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Untuk nilai r tabel sebesar 0,205 dimana angka tersebut diperoleh dari nilai signifikan 5% dengan uji dua sisi dengan jumlah sample sebanyak 92 responden.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel GKT (Variabel X₁)

Nilai		Keterangan
r _{hitung}	r _{tabel}	
0,515	0,205	Valid
0,717	0,205	Valid
0,458	0,205	Valid
0,695	0,205	Valid
0,478	0,205	Valid
0,610	0,205	Valid
0,511	0,205	Valid
0,550	0,205	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS v23

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Motivasi (Variabel X₂)

Pernyataan	Nilai		Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	
Pernyataan 1	0,744	0,205	Valid
Pernyataan 2	0,728	0,205	Valid
Pernyataan 3	0,351	0,205	Valid

Pernyataan 4	0,346	0,205	Valid
Pernyataan 5	0,787	0,205	Valid
Pernyataan 6	0,373	0,205	Valid
Pernyataan 7	0,586	0,205	Valid
Pernyataan 8	0,594	0,205	Valid
Pernyataan 9	0,442	0,205	Valid
Pernyataan 10	0,416	0,205	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS v23

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Pernyataan	Nilai		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Pernyataan 1	0,595	0,205	Valid
Pernyataan 2	0,361	0,205	Valid
Pernyataan 3	0,662	0,205	Valid
Pernyataan 4	0,664	0,205	Valid
Pernyataan 5	0,442	0,205	Valid
Pernyataan 6	0,363	0,205	Valid
Pernyataan 7	0,391	0,205	Valid
Pernyataan 8	0,391	0,205	Valid
Pernyataan 9	0,368	0,205	Valid

Pernyataan 10	0,492	0,205	Valid
Pernyataan 11	0,621	0,205	Valid
Pernyataan 12	0,581	0,205	Valid
Pernyataan 13	0,667	0,205	Valid
Pernyataan 14	0,588	0,205	Valid
Pernyataan 15	0,483	0,205	Valid
Pernyataan 16	0,552	0,205	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS v23

Tabel 1, 2 dan 3 menunjukkan bahwa seluruh item yang ada dalam variabel mempunyai nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* pada output pengolahan data dengan program SPSS versi 23, dimana nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. jika hasil pengukuran reliabilitas > 0.6 maka instrument penelitian yakni kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4

Uji Reliabilitas Variabel GKT (Variabel X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	8

Sumber : Hasil olah data SPSS v23

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (Variabel X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

Sumber : Hasil olah data SPSS v23

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	16

Sumber : Hasil olah data SPSS v23

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan nilai sebesar $0,684 > 0,6$, variabel motivasi menunjukkan nilai sebesar $0,744 > 0,6$ dan variabel kinerja menunjukkan nilai sebesar $0,819 > 0,6$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kuesioner dari 3 variabel tersebut adalah reliabel atau terukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.00814380
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.044

	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106 ^c

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) nilainya 0,106 dimana $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 8
Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	24.329	5.299		4.591	.000		
	GKT	.718	.191	.433	3.758	.000	.523	1.913
	Motivasi	.394	.193	.235	2.042	.044	.523	1.913

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan seluruh variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama seluruh variabel independen memiliki nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9
Uji Analisis Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.329	5.299		4.591	.000		
	GKT	.718	.191	.433	3.758	.000	.523	1.913
	Motivasi	.394	.193	.235	2.042	.044	.523	1.913

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 9 maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24,329 + 0,781X_1 + 0,394X_2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut:

1. Harga koefisien konstanta $b_0 = 24,329$ hal ini berarti jika nilai dari gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan motivasi (X_2) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja (Y) sebesar 24,329.
2. Harga koefisien konstanta $b_1 = 0,781$ berarti bahwa, jika nilai dari gaya kepemimpinan transaksional (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,781.
3. Harga koefisien konstanta $b_2 = 0,394$ hal ini berarti jika nilai dari motivasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat atau besarnya kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,394.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10
Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.329	5.299		4.591	.000		
	GKT	.718	.191	.433	3.758	.000	.523	1.913
	Motivasi	.394	.193	.235	2.042	.044	.523	1.913

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23

Berdasarkan pada tabel 10, maka dv variabel gaya kepemimpinan transaksional diperoleh t_{tabel} sebesar 1,987 sedangkan t_{hitung} sebesar 3,758. Maka didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,758 > 1,987$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Serang. Untuk variabel motivasi diperoleh t_{tabel} sebesar 1,987 sedangkan t_{hitung} sebesar 2,042. Maka didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,042 > 1,987$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,044 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Serang.

Uji Secara Serentak (Uji F)

Tabel 11
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908.283	2	454.141	27.647	.000 ^b
	Residual	1461.935	89	16.426		
	Total	2370.217	91			

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23

Mengacu kepada *Output SPSS* terdapat F_{hitung} sebesar 27,647 sedangkan nilai F_{tabel} yang dapat kita lihat pada tabel Fisher dengan α sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan sebesar $(92-2-1=89)$ maka nilai F_{tabel} sebesar 3,10 kemudian lakukan perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,647 > 3,10$) maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang didapat dari analisis ini adalah gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Trans Retail Indonesia Serang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar 3,758 sedangkan t_{tabel} 1,987 dengan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia Serang. Hal ini sependapat dengan penelitian Jurnal Rieza Ariesta dan Mudji Rahardjo (2014) hasil analisis bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,396 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dikatakan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis didapat hasil nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,042 sedangkan t_{tabel} 1,987 dengan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia Serang. Hal ini sependapat dengan penelitian Jurnal Yohanes Susanto (2017) hasil analisis bahwa variabel motivasi memperoleh Sig sebesar 0,000 maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,647 > 3,10$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia Serang.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia Serang.
- b. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia Serang.
- c. Variabel gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia Serang.

Saran

- a. Adapun yang perlu dipertahankan yaitu sikap pemimpin yang korektif mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sementara sikap pimpinan perlu ditingkatkan terhadap kepercayaan karyawan untuk melakukan suatu tindakan dalam pengambilan keputusan.
- b. Perlu dipertahankan berupa penghasilan yang memenuhi kebutuhan karyawan, memerhatikan keselamatan kerja dan kondisi ruangan yang cukup aman, hubungan kerja atasan dan bawahan maupun sesama terjaga dengan baik, dan menjamin kesempatan karir untuk karyawannya. Sementara berupa bonus yang kurang memuaskan dan kurangnya mempromosikan jabatan karyawan atas prestasi yang telah dicapai.
- c. Perlu dipertahankan sikap karyawan yang mampu dan menguasai tugas yang diberikan oleh atasan, karyawan mampu mengatasi masalah pekerjaannya, mampu bersosialisasi baik dengan atasan maupun sesama karyawan, dan para karyawan berani menghadapi resiko pekerjaan. Dan ada yang perlu diperbaiki yaitu mengenai, motivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan pemimpin perlu untuk mendorong para karyawan untuk termotivasi lagi. Perlu disesuaikan kembali latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja para karyawan agar para karyawan cepat dalam memahami segala sesuatu dalam tugasnya, dan pemimpin perlu mengarahkan para karyawannya agar sesuai dengan standar aturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kwasi Dartey-Baah, (2015) "Resilient leadership: a transformational-transactional leadership mix", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 6 Issue: 1, pp.99-112,

- Mangkunegara, A. Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- _____. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Riduwan dan Sunarto. (2015). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan perubahan Organisasi)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada