

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA MERLYNN PARK HOTEL DI JAKARTA PUSAT)

Katim and Cucu Wiliyawati

Fakultas ekonomi Universitas Islam Attahiriyah, Jakarta, Indonesia

* E-mail korespondensi :katim.semm007.uniatt@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 21 September 2016

Revisi : 15 Oktober 2016

Diterima: 21 Oktober 2016

Kata Kunci:
Kepemimpinan transaksional,
motivasi dan kinerja

Tipe Artikel : Research Paper



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyah

ABSTRACT

The purpose of this paper is to examine the influence of transactional leadership style and motivation on employee performance. The methodology used is survey based. Primary data were collected from 40 employees of Merlynn Park Hotel in Jakarta. Data analysis using simple and multiple linear regression to test the hypothesis. The research resulted in mixed findings that only partially effect of motivation on performance. No significant relationship was found between transactional leadership and performance. Simultaneously, transactional leadership style and motivation no significant effect on performance..

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey. Data dikumpulkan melalui kuesioner pada 40 karyawan Merylinn Park Hotel di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan transaksional terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan sebagai tambahan, model simultan juga memberikan kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh simultan kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pengamatan, kinerja karyawan Merlynn Park Hotel di Jakarta juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab

menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi.

Melalui survai pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan metaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, pertama untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan pada Merlynn Park Hotel Jakarta Pusat. Kedua, untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Merlynn Park Hotel Jakarta Pusat. Ketiga, untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Merlynn Park Hotel di Jakarta Pusat.

2. Kajian Pustaka

2.1. Kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksi mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka (Robbins dan Coulter, 2010 : 159). Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan.

Kelemahan kepemimpinan Transaksional, yaitu:

- a. Pemimpin Transaksional hanya tertarik dengan prosedur dalam menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pikiran mereka hanya dalam bentuk membuat peraturan "boleh" atau "tidak boleh" saja. Bentuk "tidak boleh" malah biasanya lebih banyak daripada "boleh". Ini disebabkan karena selalu menafsirkan tentang prosedur dan peraturan organisasi dengan melakukan penafsiran serta pandangan yang sempit dan kaku.
- b. Pemimpin transaksional mengambil jalan mudah dan pintas untuk menjalankan tugas sewaktu membuat keputusan. Golongan pimpinan tidak mau berusaha mengambil inisiatif yang lebih, untuk mencari jalan keluar dalam menyelesaikan suatu masalah secara kreatif dan inovasi. Malah sebaliknya, bawahan yang menghadapi masalah, dianggap sebagai beban organisasi, dan pemimpinnya tidak mau mendengar segala permasalahan yang ada serta mencoba mencari jalan keluarnya. Prinsip yang dipegang oleh pemimpin "Transaksional" adalah, masalah bawahan merupakan masalah pribadi bawahan itu sendiri dan tidak boleh dicampur adukkan dengan masalah organisasi.
- c. Dalam aspek komunikasi, Pemimpin Transaksional lebih tertarik dengan menggunakan memo atau tidak mau berhadapan dengan bawahan secara langsung untuk mewujudkan komunikasi tatap muka. Masalah-masalah yang harus diselesaikan melalui pembicaraan tatap muka disalurkan melalui memo mereka berpendapat bahwa, melalui memo lebih berhasil untuk memperlihatkan suatu ketegasan dalam masalah-masalah yang dihadapi organisasi.
- d. Kepemimpinan Transaksional ini juga lebih memperlihatkan efektivitas suatu peraturan dan disiplin daripada menggunakan pendekatan pribadi karena, mereka lebih cenderung untuk bersikap otoriter, apabila menjalankan tugasnya. Mereka juga jarang mau berkomunikasi dengan bawahan seolah-olah ada suatu gap atau suatu jurang pemisah antara pemimpin dengan bawahan dan ini secara tidak langsung akan mematikan kreativitas dan jalinan keakraban diantara bawahan dan pimpinan (Issak, 2014 : 457).

2.2. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang individu atau karyawan untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan pada satu waktu tertentu guna mencapai kepuasan yang diharapkan pada tingkat tertentu (Issakh, 2014:497). Motivasi hierarki kebutuhan manusia dari Abraham Maslow yaitu :

- a. Fisiologis yaitu kebutuhan ditingkat paling bawah adalah kebutuhan fisiologis (*physiological*) yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.

- b. Keselamatan dan keamanan (*safety dan security*) yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- c. Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social dan love*) yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d. Harga diri (*esteem*) yaitu kebutuhan akan harga diri, rasa hormat dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi.

2.3. Kinerja Karyawan

Yuwalliatin, (2006:156) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
5. Perencanaan kegiatan.

2.4. Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan transaksional mengacu pada persepsi karyawan tentang konsep diri dan harga diri bawahan. Hal ini populer diterima bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari tiga konstruk yaitu imbalan kontingen, manajemen berdasar pengecualian (aktif), dan manajemen berdasar pengecualian (pasif). (Burns dan Yukl, 1994; Bass et.al :2003).

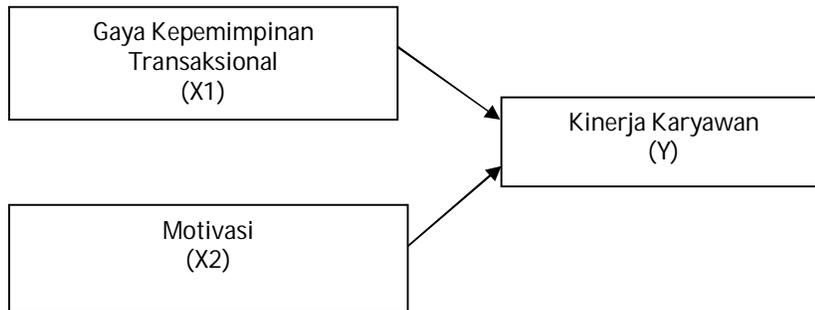
Kepemimpinan transaksional berfokus pada imbalan kontingen seperti bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai dan bawahan menerima imbalan sesuai dengan kemampuan dan kepatuhannya dalam melaksanakan tugas. Sedangkan manajemen berdasar pengecualian menekankan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Selanjutnya manajemen berdasar pengecualian (pasif) menggambarkan bahwa seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

Motivasi diukur berdasarkan 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, kebersamaan, sosial dan cinta, harga diri dan aktualisasi diri (Robbin, 2003; Issakh, 2014, at al). Hubungan kedua variabel kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja sangat erat sekali, terutama pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Ginting (2011) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Setda Kota Magelang. Begitu juga dengan hasil penelitian Ningrum (2014) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Magelang. Penelitian dilakukan terhadap 120 pegawai Setda Magelang di Kabupaten Megelang. Responden diambil keseluruhan dari seluruh jumlah pegawai yang ada. Hasil penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai diukur dengan imbalan kontingen, manajemen berdasar pengecualian (aktif), dan manajemen berdasar pengecualian (pasif). Berdasarkan argumen ini, hipotesis yang diajukan adalah ;

- H1 : Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka analisis/ pemikiran dalam model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Model Teoritis yang diajukan

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Merlynn Park Hotel sebanyak 40 orang yang bertugas di bagian room division. Alasan mengambil total sampling atau sampel jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Pengukuran Variabel

Gaya kepemimpinan transaksional diukur menggunakan 14 item dari instrument gaya kepemimpinan transaksional yang dikembangkan oleh Bass (1994-2003). Kapabilitas motivasi diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Issakh (2014) meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan dan kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan kinerja karyawan diukur dengan melihat kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan dan perencanaan kegiatan. Seluruh instrument diukur menggunakan skala Likert 5 poin.

Dengan melakukan pengukuran atas jawaban dari kuisisioner-kuisisioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah Skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan bantuan SPSS 23.0 melalui analisis uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi, uji determinan, uji regresi berganda, uji hipotesis t dan uji hipotesis f.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu data tentang gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Data tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh melalui kuesioner. Pernyataan yang diberikan kepada responden sebanyak 40 orang untuk dijawab. Dalam penelitian ini di mana uji validitas dan reliabilitas telah memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel.

Secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan uji korelasi diperoleh output sebesar -0.059 yang berarti menunjukkan variabel kepemimpinan transaksional berhubungan negatif (berbanding negatif) terhadap kinerja karyawan

Merlynn Park Hotel. Sedangkan pada variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh output sebesar 0.140, artinya hanya 14 % hubungan kedua variable tersebut.

Namun setelah dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) dengan model summary dimana kepemimpinan transaksional output R Square sebesar 0.003 yang berarti variabel gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh sebesar 0,3% terhadap kinerja karyawan Merlynn Park Hotel. Sedangkan pengaruh variable motivasi hanya dapat dijelaskan dengan RSquare sebesar 0.020 yang berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh sebesar 2% terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh konstanta sebesar 135.493, apabila variable gaya kepemimpinan transaksional tetap, maka nilai kinerja sebesar 135.493. Namun apabila koefisien gaya kepemimpinan transaksional (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0.082. Hasil analisis motivasi terhadap kinerja diperoleh konstanta sebesar 119.537; artinya jika variabel motivasi di asumsikan tetap maka kinerja karyawan sebesar 119.537. Selanjutnya apabila variable motivasi mengalami satu satuan maka kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.233.

Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.363 < 2.026$) pada variabel gaya kepemimpinan transaksional, maka H_0 ditolak dimana tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Hipotesis t variable motivasi terhadap kinerja di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.869 < 2.026$) pada variabel motivasi, maka H_0 ditolak, sehingga hipotesis berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada uji Anova di peroleh konstanta sebesar 126,569; artinya jika variabel gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi nilai nya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilai nya adalah sebesar 126,569. Namun apabila koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan variabel motivasi (X_2) sebesar 0,698; artinya jika variabel gaya kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variable kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,698. Hasil uji hiptesis F menunjukkan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh antara variable kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja dengan ukuran $F_{hitung} > f_{tabel}$ ($1,617 < 3,25$), maka H_0 ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan Merlynn Park Hotel secara simultan.

Hasil ini memberikan makna bahwa Gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi) pemimpin transaksi mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka (Robbins dan Coulter, 2010 : 159). Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Santosa (2012), Bersita Ginting (2011), dan Adri Agustiningrum (2012) dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Merlynn Park Hotel secara bersama – sama (simultan).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Sebagai riset pendahuluan, penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain : pertama, ukuran sampel yang digunakan masih terlalu kecil dalam lingkup satu wilayah di Merlynn Park Hotel. Riset lanjutan disarankan untuk menambah ukuran sampel dan wilayah penelitian yang lebih luas untuk memperoleh hasil dapat digeneralisasi secara luas. Kedua, desain penelitian menggunakan desain cross-sectional sehingga memiliki keterbatasan pada kausalitas hubungan. Riset lanjutan dapat dilakukan menggunakan desain penelitian longitudinal yang akan memberikan tambahan dan dukungan kuat untuk hubungan kausal dalam penelitian ini.

6. Kesimpulan

Hasil penelitian memberikan beberapa kesimpulan, antara lain : pertama, gaya kepemimpinan

secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kinerja, namun memiliki hubungan yang negatif. Kedua, motivasi secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,140 (14 %). Dan ketiga, secara simultan melalui uji regresi berganda dan hipotesis F di mana antara pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja diperoleh output Nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($1,617 < 3,25$), sehingga hipotesis penelitian di tolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan Merlynn Park Hotel.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka beberapa saran yang diajukan adalah : pertama, pengambil kebijakan di Merlynn Park Hotel di harapkan untuk lebih memberikan perhatian mengenai penerapan Gaya Kepemimpinan Transaksional yang tepat agar kinerja karyawan lebih baik. Motivasi kerja juga tidak mempunyai hubungan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat korelasi yang rendah, oleh sebab itu diharapkan pengambil kebijakan di Merlynn Park Hotel dapat mengerti betapa pentingnya pemberian motivasi agar kinerja karyawan tetap baik. Kedua, pada faktor kinerja karyawan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sangat dibutuhkan karena dapat menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan motivasi. Selain itu faktor – faktor yang lain seperti etika yang baik dan tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Ketiga, untuk penelitian yang selanjutnya disarankan peneliti melakukan penelitian dengan menambah beberapa variabel lagi yang berhubungan dengan skripsi ini serta mengkaji lebih jauh tentang gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan dari perusahaan lain khususnya di Merlynn Park Hotel Jakarta Pusat.

Daftar Pustaka

- Agustiningrum, Ai (2012), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA)*.
- Bass, B. M and Avolio, B. J, (1993), "*Transformational Leadership And Organizational Culture*," Public Administration Quarterly.
- Ginting, B (2011), *Pengaruh budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*.
- Issakh, H.I. (2014). *Kepemimpinan Dalam Melakukan Perubahan Organisasi*. Jakarta : In Media.
- Issakh, H.I. (2014). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : In Media.
- Robbins, S.P dan Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Santosa, B, (2012) *Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan/ kinerja karyawan*.
- Yuwaliatin, (2006), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima, Jakarta : Indeks