

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam

Eko Kusumawati, Muslim Ansori

Jurusan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam, Batam 29861, email: eka@polibatam.ac.id
Program Studi Akuntansi, Politeknik Negeri Batam, Batam 29861, email: muslim@polibatama.id

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di Politeknik Negeri Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan membandingkan empat variabel penelitian yakni kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja (*independent variable*) dengan kinerja karyawan (*dependent variable*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi peran mediasi kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Abstract - This study aims to determine the effect of transactional and transformational leadership styles on employee performance with the mediation of job satisfaction in Batam State Polytechnic. The research method used is multiple regression analysis by comparing four study variables namely transactional leadership, transformational leadership, and job satisfaction (independent variable) with employee performance (dependent variable). The results of this study indicate that transactional leadership and transformational effect on the performance of employees, but the mediating role of job satisfaction has no direct effect on employee performance..

Keywords: transactional leadership, transformational leadership, job satisfaction, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan antar institusi semakin tinggi baik institusi yang berorientasi *profit* maupun yang berorientasi *non profit*. Salah satu yang terpenting adalah peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM), yang bertujuan agar perusahaan dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan dari pelanggan/konsumen yang semakin tinggi.

Darwito (2008) mengemukakan bahwa manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan roda institusi. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh *negative* untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh *positif* untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. Agar kinerja karyawannya baik, institusi membutuhkan peran dari orang yang telah

ditunjuk sebagai pemimpin. Pemimpin harus dapat mengelola karyawan dan memberikan contoh yang baik kepada karyawannya. Cara dan tingkah laku pemimpin yang bekerjasama dengan bawahannya dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan penilaian kerja yang dilakukan oleh pimpinan. Penilaian kinerja adalah salah satu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target kerja yang telah dibebankan kepadanya (Surbakti, 2013). Penilaian kinerja juga disebut sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan secara individual.

Penelitian terkait gaya kepemimpinan seperti yang dilakukan oleh Rahmadin (2010) yang meneliti tentang hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional dengan sikap karyawan dalam bekerja studi kasus PT PLN menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Karyawan yang bekerja untuk pemimpin yang memiliki hubungan baik dengan bawahannya maka akan termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan mereka menyukai dan menghargai pemimpin yang mampu membuat mereka merasa nyaman di dalam lingkungan kerja.

Kemudian penelitian Aprilita (2012) tentang dimensi-dimensi gaya kepemimpinan Bass & Avolio (1985) menurut persepsi karyawan dalam membangun gaya kepemimpinan yang efektif. Penelitian Sina (2013) yang meneliti mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai *variable intervening*..

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh positif dengan kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Penelitian ini mengadopsi ulang dari peneliti sebelumnya yaitu Paracha (2012), yang meneliti tentang gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan di sekolah khusus Pakistan. Hasil dari penelitian Paracha menyatakan terdapat hubungan positif dengan kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan transaksional cenderung lebih positif dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini diadopsi dari teori gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional oleh Avolio dan Bass (1985).

Di Indonesia sudah banyak dilakukan penelitian mengenai hal tersebut, tetapi sampel yang diambil adalah karyawan dari institusi yang berorientasi *profit* (keuntungan). Oleh karena itu peneliti ingin meneliti topik yang sama tetapi dengan sampel karyawan dari institusi yang berorientasi *non profit* (tidak memperoleh keuntungan). Politeknik Negeri Batam merupakan salah satu jenis institusi *non profit*. Sampel yang akan dipilih dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan atau tenaga pendidik yang aktif bekerja di Politeknik Negeri Batam.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena tanpa adanya pemimpin karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Pemimpin diperlukan untuk mempengaruhi, mengatur dan memotivasi karyawan serta ikut dalam pengambilan keputusan yang bertujuan untuk kelangsungan perusahaan.

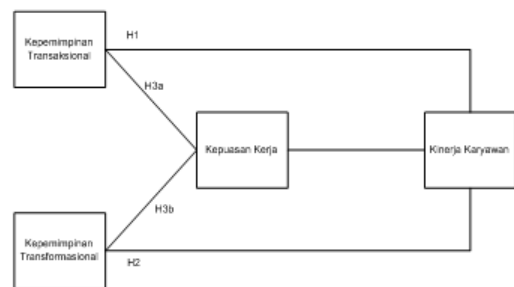
1. Kepemimpinan Transaksional
Menurut Aprilita (2012), kepemimpinan transaksional menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi antar pemimpin, bawahan

dan rekan kerja. Pertukaran ini didasarkan pada diskusi pemimpin dengan pihak-pihak yang terkait Pembiayaan Daerah

2. Kepemimpinan Transformasional
Kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan karyawan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Kinerja Karyawan
Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.
4. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis



2.3 Hipotesis

- H1: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H3a: Kepuasan kerja merupakan mediasi antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan
 H3b: Kepuasan kerja mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersumber pada data primer yang diperoleh penulis dari penyebaran kuesioner dalam hal ini respondennya adalah dosen tetap dan dosen kontrak yang bekerja di Politeknik Negeri Batam. Penulis mengambil sampel sebanyak 50 responden dengan metode *purposive sampling*.

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17. Teknik analisis dilakukan dengan analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Pada penelitian ini penulis melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Pengujian instrumentasi dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang akan dikelola valid dan reliable untuk dilakukan uji selanjutnya. Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Dari pengujian tersebut ditemukan hasil bahwa model penelitian terbebas dari asumsi klasik dan pengujian hipotesis menggunakan path analys.

Tabel 4.1 Hasil Uji Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji regresi antar variabel yang diteliti

| | | Coefficients ^a | | t | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------|------|------------|
| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 4.178 | 1.756 | | 2.379 .022 |
| | Kepemimpinan Transaksional | .662 | .124 | .370 | 5.321 .000 |
| | Kepemimpinan Transformasional | .751 | .156 | .346 | 4.819 .000 |
| | Kepuasan Kerja | .648 | .117 | .376 | 5.532 .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa nilai 4,178 merupakan konstanta atau nilai variabel Y jika nilai X1, X2 dan X3 adalah 0,022. Nilai 0,662 merupakan nilai beta variabel kepemimpinan transaksional (X1). Dengan kata lain perubahan X1 sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,662. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transaksional

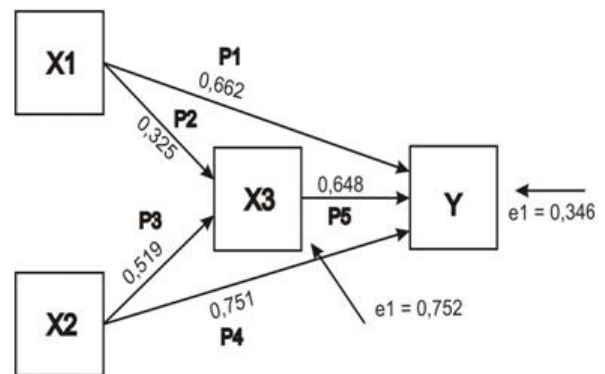
memiliki peranan penting dalam melakukan manajemen perusahaan.

Persamaan strukturalnya menjadi seperti berikut :
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$$= 4,178 + 0,662 X_1 + 0,751 X_2 + 0,648 X_3$$

Tabel 4.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Secara matematis, analisis ini tidak lain adalah analisis regresi berganda terhadap data yang dibakukan. Dengan demikian, perangkat lunak statistika yang mampu melakukan analisis regresi berganda dapat pula dipakai untuk analisis jalur.



Untuk penjelasan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variable independen dan variable dependen adalah sebagai berikut :

- Pengaruh langsung variable kepemimpinan transaksional (X1) terhadap variable kinerja (Y) adalah sebesar 0,662 (P1).
- Pengaruh langsung variable kepemimpinan transaksional (X2) terhadap variable kinerja (Y) adalah sebesar 0,751 (P4).
- Pengaruh langsung variable kepuasan kerja terhadap variable kinerja (Y) adalah sebesar 0,648 (P5).
- Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transaksional (X1) terhadap variabel kinerja (Y) yang melalui variabel kepuasan kerja (X3) adalah sebesar $0,325 \times 0,648 = 0,2106$ (P2xP5).
- Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (X3) adalah sebesar $0,519 \times 0,648 = 0,336312$ (P3xP5).

4.2 Pembahasan Hasil

Pengaruh langsung kepemimpinan transaksional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung yang didapatkan dari hasil perhitungan sebesar 5,321 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 5% hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesa yang menyatakan

kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan diterima, atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung yang didapatkan dari hasil perhitungan sebesar 4,819 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 5% hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X3). Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X3). Nilai t hitung yang didapatkan dari hasil perhitungan sebesar 2,903 dengan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf kesalahan 5% hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung yang didapatkan dari hasil perhitungan sebesar 2,207 dengan nilai signifikan sebesar 0,032 lebih kecil dari taraf kesalahan 5% hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

5. KESIMPULAN

Variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Dalam hal ini berpengaruh positif maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan diterima. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berpengaruh positif maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Menurut hasil perhitungan nilainya lebih kecil dari pada pengaruh langsung, sehingga untuk variable kepuasan tidak perlu menjadi variable mediasi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut hasil perhitungan nilainya lebih kecil dari pada pengaruh langsung, sehingga untuk variable kepuasan tidak perlu menjadi variable mediasi.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Avolio, B. J. dan B. M. Bass. (1988). Transformational and Leadership, Charisma, and Beyond. *Emerging Leadership Vistas*. J.G. Hunt et al. (eds), Lexington, MA: Lexington Books
- [2] Bass, B. M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press
- [3] Carlson, D. S., dan P. L. Perrewe. (1995). Institutionalization of Organizational Ethics Through Transformational Leadership. *Journal of Business Ethics*. 14.

- [4] Ghozali, I. (2012). Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- [5] Hasibuan, S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [6] Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*: Yogyakarta. BPF
- [7] Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening
- [8] Paracha, et.al. (2012). Impact of Leadership Style (transformational and transactional Leadership) on Employee Performance and Mediating Role of Job Satisfaction: Study of Private School (Educator) in Pakistan.
- [9] Rivai, Veitzhal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- [10] Schuster, J. P. (1994). *Transforming Your Leadership Style*. Leadership
- [11] Sujarweni, V. W. (2008). *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Global Media Informasi