

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rifqi Sakti Adinata

Universitas Stikubank Semarang

rifqisaktiadinata@mhs.unisbank.ac.id

Askar Yuniarto

Universitas Stikubank Semarang

askar@edu.unisbank.ac.id

Abstrak Sumber daya manusia dalam konteks perusahaan adalah elemen yang sangat penting dan dianggap sebagai aset berharga. Potensi yang dimiliki oleh individu seperti keahlian, motivasi, dan kecerdasan memiliki dampak besar terhadap kemampuan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, karena perilaku manusia memiliki variasi yang ini, mengelola sumber daya manusia tidak selalu berjalan mudah. Tantangan terkait dengan sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama manajemen, sebab keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Sampharindo Perdana. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah responden 147 orang. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji Validitas, uji Realibilitas. Adapun hasil penelitiannya adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci *Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan, (2019), isu global seputar sumber daya manusia menjadi permasalahan yang kerap muncul dalam persaingan layanan public dan dunia bisnis saat ini. Solusi untuk masalah ini dianggap hanya dapat diatasi oleh manusia sendiri sebagaibagian integral dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa karyawan dianggap sebagai aset utama perusahaan, karena tanpa partisipasi mereka, berbagai aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan memiliki

peran aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, dan tujuan perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang baik dalam setiap tugas yang mereka laksanakan.

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Sampharindo Perdana. Yang merupakan salah satu perusahaan farmasi di Indonesia yang terus mengemban visi dan misi untuk menjadi perusahaan yang professional dan handal dengan terus meningkatkan pelayanan kepada distributor dan pelanggan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, PT. Sampharindo Perdana terus berkomitmen dalam upaya pengembangan dan peningkatan kinerja perusahaan. Pencapaian ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjalankan operasi perusahaan melalui jaringan distributor yang terbesar di seluruh wilayah Indonesia. Namun demikian pada beberapa tahun terakhir ini mengalami kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dari data tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Data Pencapaian Target dan Realisasi Kinerja PT. Sampharindo Perdana Tahun 2020 – 2022

No	Nama Kegiatan	Tahun					
		2020		2021		2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
	Produksi Obat Kaplet						
1	Obat Broadamox	100%	94%	100%	96%	100%	92%
2	Obat Mirasic	100%	96%	100%	97%	100%	100%
	Produksi Obat Salep						
1	Obat Velbeson-n	100%	80%	100%	80%	100%	82%
2	Obat Miracort	100%	84%	100%	86%	100%	84%
	Produksi Obat Sirup						
1	Obat Mirasic	100%	92%	100%	92%	100%	93%
2	Obat Broadamox	100%	98%	100%	100%	100%	96%
	Produksi Obat Tablet						
1	Amlodipine	100%	98%	100%	97%	100%	98%

(sumber PT. Sampharindo Perdana)

Berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir, (2016), yaitu: motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional.

Salah satu faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Terdapat banyak sekali gaya kepemimpinan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Siagian, (2007) gaya kepemimpinan transaksional adalah pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin menggunakan insentif dan imbalan sebagai alat untuk memotivasi bawahan agar patuh dan menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja tim secara positif karena anggota tim merasa termotivasi dan terinspirasi untuk bekerja dengan baik demi mencapai tujuan bersama. Selain teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan, hasil penelitian menurut Ratnamiasih & W, (2014) mengatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transaksional pada kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian menurut Burhanudin & Agus Kurniawan, (2020) juga mengatakan yang sama yaitu bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbanding

sebaliknya menurut Katim & Wiliyawati, (2016) gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Siagian, (2012) motivasi adalah faktor yang mendorong individu yang menjadi bagian dari sebuah organisasi untuk dengan sukarela dan antusias mengalokasikan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah ditugaskan, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai target dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya tingkat motivasi yang tinggi diantara para karyawan, hasil kerja akan mengalami peningkatan, karena karyawan akan dengan sukarela berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain berdasarkan teori yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terdapat penelitian menurut Dini & Yuniyanto, (2019) dan Mulyadi & Pancasasti, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara ditemukan penemuan sebaliknya yaitu menurut Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan et al., (2012) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan faktor motivasi kerja, faktor berikutnya yang diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Menurut Yusuf & Syarif, (2017) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dan optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasional pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian menurut Sidik et al., (2021) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat penelitian yang sebaliknya yaitu menurut Rachmawati & Lestariningsih, (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

1. KINERJA KARYAWAN

Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara, (2011) adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir, (2016) adalah sebagai berikut:

- a. **Gaya Kepemimpinan**
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- b. **Motivasi Kerja**
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c. **Komitmen Organisasional**
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Dimensi dan Indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara, (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja

- Mampu menyelesaikan volume pekerjaan.
 - Mampu menyelesaikan sesuai kuantitas.
 - Mampu meminimalkan jumlah kesalahan.
- 2) Kualitas Kerja
- Mampu memenuhi target mutu yang telah ditetapkan.
 - Mampu bekerja sesuai target kualitas.
 - Berusaha bekerja dengan pengendalian kualitas perusahaan.
- 3) Tanggung Jawab
- Mampu bertanggung jawab atas pekerjaan.
 - Mampu menyelesaikan dengan tepat waktu.
 - Bekerja sesuai arahan dari atasan.
- 4) Pelaksanaan Tugas
- Mampu melaksanakan dengan akurat.
 - Mampu menerima tugas yang telah diberikan oleh atasan.
 - Mampu menyelesaikan tugas tanpa melakukan kesalahan.

2. GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

Pengertian gaya kepemimpinan transaksional menurut Hakim, (2017) dapat dijelaskan sebagai bentuk kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran dimana pemimpin memberikan imbalan kepada bawahannya dan membantu bawahannya dalam mengidentifikasi tugas yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini dapat mencakup peningkatan kualitas produksi, peningkatan penjualan atau pelayanan yang diberikan oleh karyawan, serta pengurangan biaya produksi.

Dampak Gaya Kepemimpinan Transaksional menurut Bass B.M, Jung.D.I, Avolio.B.J, dan Berson Y. (2003) yaitu gaya pemimpin transaksional dapat berdampak positif pada kinerja karyawan karena meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dengan memberikan penghargaan atau imbalan ketika bawahan mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan. Namun, efek negatif dari gaya kepemimpinan transaksional adalah bahwa karyawan tergantung pada pemimpin untuk mendapatkan penghargaan atau imbalan, yang mengurangi kemandirian dan fleksibilitas pada bawahan.

Dimensi dan Indikator dari gaya kepemimpinan transaksional menurut Hendrik, (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Imbalan Kontinjen
 - Pencapaian target sesuai standar.
 - Pengarahan.
 - Pemberian Bonus.
- 2) Manajemen Eksepsi Aktif
 - Pemimpin perhatian terhadap kinerja.
 - Penasehat melalui interaksi antar interpersonal.
 - Pemberian pujian atas hasil kerja.
- 3) Manajemen Eksepsi Pasif
 - Sanksi.
 - Kepercayaan dari pemimpin.
 - Melakukan pekerjaan tanpa menimbulkan kesalahan.

3. MOTIVASI KERJA

Pengertian motivasi menurut Maslow, (2010) adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi

kebutuhannya. Kebutuhan merupakan kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu fakta dan adanya motivasi dalam diri individu. Jika kebutuhan seorang pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai akan merasa kecewa. Dan sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi maka pegawai menampakkan kegembiraannya, yang merupakan wujud dari kepuasannya. (Busro, 2018)

Motivasi kerja menurut teori Maslow dapat memberikan dampak positif pada karyawan dan organisasi, antara lain:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Meningkatkan efektifitas pengelolaan pendidikan.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 5) Meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dengan memahami hirarki kebutuhan karyawan menurut Maslow, (2010), perusahaan dapat memberikan motivasi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, supervisi yang baik, serta kesempatan untuk berkembang dan mencapai aktualisasi diri.

Dimensi dan Indikator dari gaya kepemimpinan transaksional menurut (Maslow, 2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
 - Menyediakan sandang.
 - Menyediakan pangan.
 - Menyediakan papan.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
 - *Safety Need.*
 - *Healty Need.*
 - Tunjangan hari raya.
- 3) Kebutuhan Sosial
 - Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain.
 - Kebutuhan akan rasa saling menghargai.
 - Kebutuhan akan pertemanan.
- 4) Kebutuhan Kebanggaan
 - Pengakuan.
 - Pujian.
 - Penghargaan.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri
 - Pengembangan potensi diri.
 - Pengembangan kreativitas.
 - Pengembangan ide-ide kreatif.

4. KOMITMEN ORGANISASIONAL

Menurut Meyer & Allen, (1997) “Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”. Dari definisi tersebut, anggota yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi cenderung lebih mungkin bertahan dalam organisasi daripada anggota yang tidak menunjukkan komitmen terhadap organisasi.

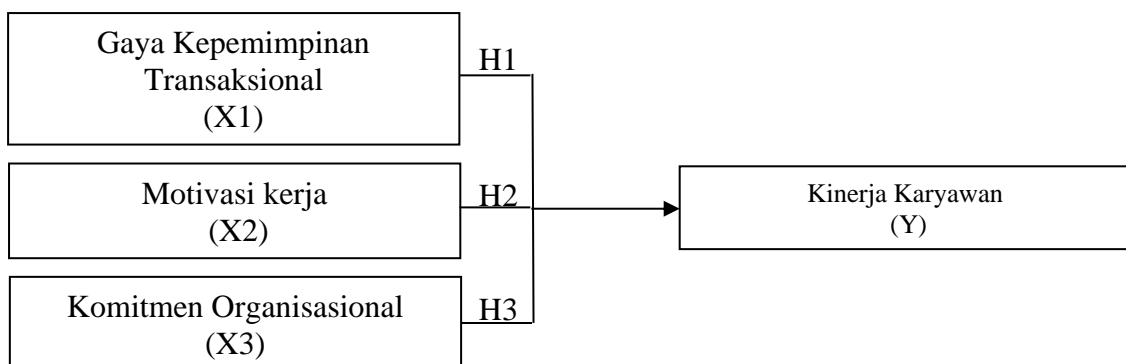
Dampak dari komitmen organisasional menurut Meyer & Allen, (1997) adalah Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap

dibandingkan yang berkomitmen rendah, komitmen organisasi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absensi, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. Sebaliknya Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Dimensi dan Indikator dari komitmen organisasional menurut Meyer & Allen, (1997) adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif
 - Menghabiskan sisa karir di organisasi.
 - Merasa menjadi keluarga dari organisasi.
 - Merasa terikat secara emosional terhadap organisasi.
 - Memiliki arti yang besar dalam organisasi.
 - Rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.
- 2) Komitmen Kontinuans
 - Khawatir jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain.
 - Merasa berat meninggalkan organisasi.
 - Merasa rugi jika meninggalkan organisasi.
 - Tetap bekerja sebagai kebutuhan.
 - Merasa jika meninggalkan organisasi merupakan pengorbanan.
- 3) Komitmen Normatif
 - Selalu percaya terhadap nilai tetap setia pada organisasi.
 - Tetap setia meskipun terdapat tawaran pekerjaan lain.
 - loyalitas terhadap pekerjaan.
 - Bekerja sepanjang karir.
 - Bekerja sesuai dengan norma di organisasi.
 - Patuh terhadap peraturan.
 - Merasa pindah ke organisasi merupakan hal yang tidak etis

Dari penjelesan mengenai diatas, dapat di kembangkan kerangka penelitian yang menjelaskan bahwa tiga variabel akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Model koseptual penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3) disebut variabel independent. Ketiga variabel tersebut akan dianalisis untuk menemukan bukti empiris perihal pengaruhnya pada kinerja karyawan (Y) disebut variabel dependent.



III. METODOLOGI PENELITIAN

1) **Objek penelitian**

Objek penelitian menurut Sugiyono, (2013) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Sampharindo Perdana

2) **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono, (2013) adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian merumuskan kesimpulan berdasarkan hasil tersebut. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan di PT. Sampharindo Perdana Semarang dengan jumlah populasi sebesar 273 orang.

Sampel menurut Sugiyono, (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan kriteria sampel sebagai berikut

- Karyawan bekerja pada PT. Sampharindo Perdana dengan minimal kerja lebih dari 3 tahun
- Karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat

Jumlah sampel yang diambil yaitu total pendidikan minimal SMA yaitu sebesar 252 orang dikurangi dengan karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun yaitu sebesar 105. Menghasilkan sampel sebesar 147 orang.

3) **Jenis Data dan Sumber Data**

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013) data kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitung, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono, (2013) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data yang diperoleh langsung dari membagikan kuesioner dengan karyawan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

4) **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ini menggunakan angket (kuesioner). Menurut Sugiyono, (2013) angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui bahwa setiap indikator dapat efektif digunakan sebagai alat pengukuran untuk variabel penelitian. Menurut Sugiyono, (2009) Uji validitas umumnya melaku uji korelasi satu sisi sehingga didapatkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada *degree of freedom* (df) = n-2, dengan tingkatan probabilitas kesalahan sebesar 0,05. Bila nilai r hitung > nilai r tabel serta nilai r positif maka butir butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pernyataan disebut tidak valid jika r hitung < r tabel.

Dari hasil uji yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai r tabel dari variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,162. Dan hasil pada tiap indikator pada

variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pada tiap variabel dinyatakan VALID.

Hasil Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono, (2009) Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,70.

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang telah dilakukan, bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yaitu lebih dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan pada analisis regresi linear berganda antara variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (X3) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Adjusted R Square	Uji F		Uji t		Keterangan
		F	Sig	T	Sig	
Persamaan 1	,526	54,997	,000 ^b			
Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan				2,649	0,009	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan				3,658	0,000	Hipotesis Diterima
Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan				0,547	0,585	Hipotesis Ditolak

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* yang bernilai positif yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (X3). Dari hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,270X1 + 0,505X2 + 0,042X3$$

Hasil Persamaan Regresi di atas mengartikan bahwa:

1. Dapat ditunjukkan semua variabel independent berpengaruh positif terhadap variabel dependen.
2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah variabel Motivasi Kerja.
3. Variabel yang paling kecil terhadap variabel Kinerja Karyawan (dependen) adalah variabel Komitmen Organisasional.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Abdurrahman, Ali S., dan Somantri A. (2017) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada tabel 2 menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien determinasi adalah *Adjusted R Square* yaitu sebesar 52,6%. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional mampu berkontribusi sebesar 52,6% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sampharindo Perdana.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama – sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga apabila terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

Berdasarkan pada tabel 2, menunjukkan bahwa nilai f hitung adalah sebesar 54,997 lebih besar dari 2,67 f tabel dan nilai sig 0,000 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Pada tabel diatas, hasil olah data menunjukkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel yaitu 3,658 lebih besar dari 1,656 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis tersebut diterima.

H1 : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Uji Hipotesis II

Berdasarkan pada tabel yang telah di olah menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar dari T tabel yaitu 6,115 lebih besar dari 1,656 yang artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis tersebut diterima.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Uji Hipotesis III

Berdasarkan pada tabel yang telah di olah menunjukkan bahwa nilai T hitung kurang dari T tabel yaitu 0,547 kurang dari 1,656 yang artinya bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis tersebut ditolak.

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data maka akan dilakukan pembahasan secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan analisis sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sampharindo Perdana. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnamiasih & W,(2014) dan Burhanudin & Agus Kurniawan, (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh PT. Sampharindo Perdana akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sampharindo Perdana. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi & Pancasasti, (2021), Ekhsan, (2019) dan Dini & Yunianto, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan untuk melakukan tugasnya.
3. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X3) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sampharindo Perdana. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Lestariningsih, (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi masih belum optimal, Hal ini disebabkan oleh kecenderungan para karyawan tersebut meninggalkan organisasi guna mencari pengalaman dan tantangan baru di tempat kerja lain

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan, dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, artinya semakin sesuai gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan komitmen karyawan tidak memberikan dampak kepada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2017). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Pustaka Setia.

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umumprovinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Burhanudin, B., & Agus Kurniawan. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Jurnal IlmiahManajemen*, 11. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v11i1.58>
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Dini, T. A., & Yudianto, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218. <https://repository.stiegici.ac.id/document/467/pengaruh-kompensasi-disiplin-kerja-dan-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan-tirtania-waterpark-bogor>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 13(1), 1–13.
- Hakim, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. In *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah* (Vol. 1, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.pwtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252><http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Bumi Aksara.
- Hendrik, H. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. Halu Oleo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Katim, K., & Wiliyawati, C. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Merlynn Park Hotel Di Jakarta Pusat). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1(2), 177–182. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v1i2.22>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Rajawali.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. SAGE.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Rachmawati, E. M., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Achievement Motivation Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(6), 1–13.
- Ratnamiasih, I., & W, W. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung. *Trikonomika*,

13(2), 119. <https://doi.org/10.23969/trikonomika.v13i2.607>

Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.

Siagian, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.

Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1227>

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*. Nas Media Pustaka.