

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT SOLIDARITAS STA. MARIA ASSUMPTA KUPANG

The Effect Of Transactional Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance at KSP Kopdit Solidarity Sta. Maria Assumpta Kupang

Wilhelmus Tulun^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Merlyn Kurniawati^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden : ^{a)} wilhelmustulun84@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} merlyn.kurniawati@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP. Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Populasinya adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang berjumlah 60 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS 21. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori penilain sangat tinggi. Peneliti juga melihat seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai Adjust R Square sebesar 0,760, hal ini berarti 76% variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan selisihnya 24% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,259 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 12,639 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 94,261 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini, setiap organisasi baik itu milik swasta atau pemerintah dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia

dianggap sebagai titik kunci bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilannya (Joushan, 2015). Sumber daya yang baik dapat diukur dari berbagai aspek seperti kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2017). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Setiap organisasi tentunya menginginkan agar karyawan yang mereka miliki mampu bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, diperlukan suatu kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan transaksional biasanya digunakan oleh manajemen menengah dan atas di perusahaan menengah atau besar. Menurut Robbins dan Coulter (2010), gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Seorang pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja (Suwanto dan priansa, 2011).

Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila organisasi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi (Asmarazisa, 2016). Menurut Muslih (2012) motivasi mempunyai peran sangat penting bagi karyawan atau para pemimpin, karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan bersemangat dimana akan dapat dicapai kinerja yang tinggi dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang individu untuk menghasilkan output guna mencapai tujuan yang ditentukan.

KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang merupakan salah satu koperasi yang ada di Kota Kupang. KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang memberikan jasa simpan pinjam dimana tujuannya untuk mensejahterakan para anggotanya. Koperasi ini didirikan pada tanggal 10 februari 1991 dan bernaung di bawah Dewan Pastor Paroki (DPP) yang merupakan seksi sosial ekonomi dan beranggotakan umat di lingkup paroki Santa Maria Assumpta Kupang. Tujuan dari KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya masyarakat pada umumnya dalam rangka usaha menggalang terlaksananya anggota yang sejahtera, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta memupuk modal bersama dari oleh untuk anggota. Dalam pelaksanaan tugasnya, mereka dituntut harus selalu mampu memberikan pelayanan dan kinerja yang maksimal dalam tugas dan tanggung jawab.

Masalah kinerja karyawan yang terjadi di KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan di lembaga tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan, adanya pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan

datang terlambat dengan berbagai alasan, pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan, serta kurangnya kekompakan dan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya untuk masalah kepemimpinan transaksional yang terjadi pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, masalah kepemimpinan transaksional yang terjadi pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang adalah pemimpin dan karyawan sudah menetapkan target kerja yang ingin dicapai bersama, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat perilaku dan tindakan dari pemimpin maupun karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan bersama. Misalnya, adanya sikap malas pada karyawan dalam bekerja, Pimpinan jarang memberikan motivasi berupa reward dan punishment terhadap karyawan sehingga kurangnya dorongan inisiatif karyawan untuk bekerja lebih baik, Pimpinan jarang mengoreksi kerja para karyawan, serta pimpinan tidak memberikan peringatan apabila tugas yang diberikan tidak selesai dengan standar.

Terkait dengan hal yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang, yang dibuktikan dan diukur dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2016). Menurut Mathis dan Jackson (2014), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, sedangkan untuk manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok di perusahaan tersebut. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya Prawirosentono (2015) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa definisi yang telah dijabarkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran atas hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi guna mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2017) ada lima indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memberikan bimbingan dan motivasi kepada bawahan dengan cara mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan, dan menjelaskan tugas, dan peranan yang dibutuhkan. Menurut Wibowo (2019) bahwa kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan untuk menggapai target saat ini secara efisien, dengan cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan. Sedangkan Suwatno (2019) berpendapat bahwa perusahaan memerlukan gaya kepemimpinan transaksional untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan target perusahaan, serta menyediakan penghargaan dan saksi bagi karyawan terkait dengan kinerja kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melibatkan atau menekankan pada imbalan untuk memotivasi bawahan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan (Fahmi, 2016). Hasil penelitian Qasanah (2020) dengan sampel karyawan Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Anggini (2018) melakukan penelitian dengan sampel karyawan Departemen Administrasi dan Departemen Bengkel AUTO2000 Malang Sutoyo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.

Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Yukl (2010), indikator gaya kepemimpinan transaksional antara lain sebagai berikut:

1. Penghargaan kontingen (*Contingent reward*)
2. Manajemen berdasarkan pengecualian aktif (*Active management by exception*)
3. Manajemen berdasarkan kekecualian (*Passive management*)

Motivasi Kerja

Secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu aktivitas perilaku yang menimbulkan dorongan atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu usaha dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh individu tersebut. Colquitt dkk. (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan energi yang berasal dari dalam dan luar diri seorang karyawan yang menimbulkan usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan. Menurut Mulyadi (2015) motivasi adalah dorongan baik itu dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan secara sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai hal yang diinginkan (Daft, 2013).

Dari beberapa pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu keadaan di mana seorang individu secara sadar melakukan tindakan atau usaha karena adanya dorongan yang diperoleh baik itu dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian tentang motivasi yang dilakukan oleh William James dari Universitas Harvard yang dijelaskan didalam buku Manullang (2010), membuktikan bahwa karyawan-karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya dengan bekerja pada tingkat 20-30 persen dari kesanggupannya. Hal selaras juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2017), diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang atau individu, tujuannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan

Hubungan motivasi kerja dengan karyawan terhadap kinerja karyawan sangatlah berkaitan erat, apabila motivasi kerja seorang karyawan dalam bekerja sangat tinggi, sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan pencapaian kerja yang dihasilkannya dan sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah, akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya sehingga hasil kerja yang didapatkan kurang optimal dan akan berpengaruh terhadap tujuan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Yukl (2010), indikator gaya kepemimpinan transaksional antara lain sebagai berikut:

4. Kebutuhan fisiologikal
5. Kebutuhan rasa aman
6. Kebutuhan sosial
7. Kebutuhan akan harga diri
8. Kebutuhan aktualisasi diri

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena penelitian ini akan mau melihat pengaruh antar dua variabel Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 responden dari Karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji instrumen data dalam penelitian digunakan untuk menguji setiap butir pertanyaan yang ada pada kuesioner. Uji Instrumen data dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner memenuhi kriteria validitas dan reabilitas.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,637	>0,254	Valid
	0,700	>0,254	Valid
	0,506	>0,254	Valid
	0,626	>0,254	Valid
	0,524	>0,254	Valid
	0,476	>0,254	Valid
	0,435	>0,254	Valid
	0,575	>0,254	Valid
0,434	>0,254	Valid	
Motivasi Kerja (X2)	0,577	>0,254	Valid
	0,570	>0,254	Valid
	0,457	>0,254	Valid
	0,471	>0,254	Valid
	0,497	>0,254	Valid
	0,537	>0,254	Valid
	0,658	>0,254	Valid
	0,497	>0,254	Valid
	0,638	>0,254	Valid
	0,599	>0,254	Valid
0,569	>0,254	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	0,500	>0,254	Valid
	0,437	>0,254	Valid
	0,676	>0,254	Valid
	0,598	>0,254	Valid
	0,516	>0,254	Valid
	0,442	>0,254	Valid
	0,327	>0,254	Valid
	0,386	>0,254	Valid
	0,424	>0,254	Valid
	0,574	>0,254	Valid
	0,663	>0,254	Valid
	0,532	>0,254	Valid

Berdasarkan tabel 1. diatas maka dinyatakan bahwa pertanyaan yang berjumlah 32 butir memenuhi kriteria validitas dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti semua pertanyaan dinyatakan Valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronboach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,706	$\geq 0,6$	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,765	$\geq 0,6$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,737	$\geq 0,6$	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach'Alpha* $> 0,6$. Hal ini berarti semua variabel telah memenuhi reliabilitas dan dinyatakan *Reliable* atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *kolmogorov-smirnov* Test. Residuel berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Berikut hasil pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05181935
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.079
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

a. Test distribution is Normal.

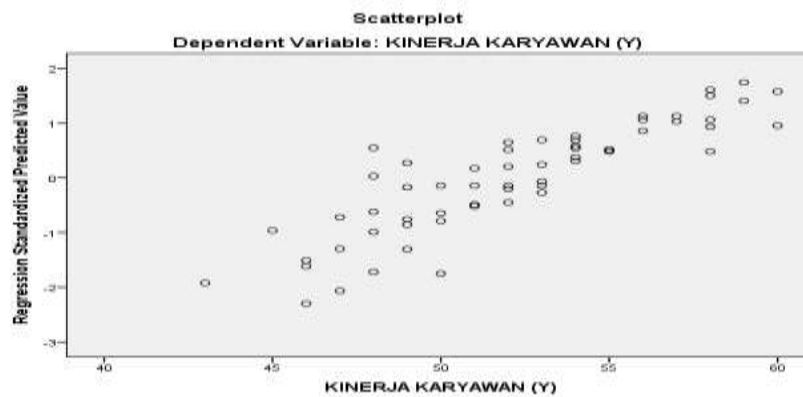
b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 maka diketahui nilai *kolmogorov-smirnov* adalah 0,740 dan signifikan pada 0,645. Jadi nilai signifikan *kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011).



Gambar 1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output diatas terlihat pada penyebaran data pola scetter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedasitas persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedasitas.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai *variance inflaction faktor* (vif) dan nilai tolerance dikatakan multikoleniaritas apabila toleransinya $< 0,1$ dan $vif > 10$.

Tabel 4.

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.248	4.097		.061	.952		
	KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)	.246	.075	.211	3.259	.002	.974	1.027
	MOTIVASI KERJA (X2)	.875	.069	.817	12.639	.000	.974	1.027

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: SPSS IBM data primer diolah (2023)

Dari tabel diatas terlihat nilai VIF dari variabel kepemimpinan transaksional sebesar 1,027 < 10 dan nilai tolerance sebesar 0,974 $> 0,1$ dan nilai VIF motivasi kerja 1,027 < 10 dan nilai tolerance sebesar 0,974 $> 0,1$. Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa dalam data tidak terjadi multikoleniaritas.

Analisis Statistik Inferensial Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 5.
Hasil analisis linear berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.248	4.097		.061	.952
	KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)	.246	.075	.211	3.259	.002
	MOTIVASI KERJA (X2)	.875	.069	.817	12.639	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari tabel 5. dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,248 + 0,246 X1 + 0,875 X2$$

1. Konstanta (a) sebesar 0,248 bermakna bahwa jika variabel kepemimpinan Transaksional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) diasumsikan konstan dan tidak berubah atau sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang 0,248.
2. Koefisien regresi (b1) dari variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 0,246 satuan, jika kepemimpinan Transaksional mengalami kenaikan sebesar satu satuan, dan variabel motivasi kerja tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,246 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) dari variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,875, bermakna bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, dan variabel kepemimpinan transaksional tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,875 satuan.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Adapun hasil uji parsial tampak pada tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.248	4.097		.061	.952
	KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)	.246	.075	.211	3.259	.002
	MOTIVASI KERJA (X2)	.875	.069	.817	12.639	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

- a. Dependen variabel: Kesejahteraan para pedagang

Berdasarkan tabel 6. maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung ($3,259$) $>$ t tabel ($2,002$) dan signifikansi ($0,002$) $<$ α ($0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Anova, merupakan uji untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik atau tidak. Adapun pengujian tersebut dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 21, dapat dilihat pada tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	779.820	2	389.910	94.261	.000 ^b
	Residual	235.780	57	4.136		
	Total	1015.600	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 7. maka dapat diketahui nilai F hitung ($94,261$) $>$ F tabel ($3,16$) dan signifikan ($0,000$) $<$ α ($0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja) menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menggunakan program SPSS 21, tampak dalam tabel berikut:

Tabel 8.

Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.760	2.034

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tampilan tabel 8. di atas, bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,760 berarti nilai koefisien determinasi adalah 76%, artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan Transaksional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang (Y) sebesar 76%, selebihnya yaitu sebesar 24% dijelaskan oleh faktor selain variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil tersebut menandakan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja dalam memengaruhi Kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang relatif kuat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transaksional di KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, dengan nilai capainnya berada dalam kategori sangat tinggi karena penilaian transaksional pada rekan kerja sangat baik dan dilihat dari kinerja kerjanya terdapat pada indikator *Passive Management by Exception*. Berdasarkan hasil uji t (Uji Parsial) penelitian ini menunjukkan nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transaksional maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Yukl (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerahkan kepentingan pribadi mereka. Pemimpin transaksional pada hakekatnya 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. Pemimpin transaksional mengandalkan system pemberian penghargaan dan tindakan korektif kepada bawahan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggini, 2018), (Qasanah, 2020), (Hakim, 2017) dimana penelitian-penelitian tersebut menemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, dengan nilai capaian berada pada tingkatan yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji t (Uji Parsial) penelitian ini menunjukkan nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang dilaksanakan di KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan baik itu dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan secara sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu (Mulyadi, 2015). Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai hal yang diinginkan (Daft, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hakim, 2017), (Katim dan Wiliyawati, 2016), (Anggini, 2018) dimana penelitian-penelitian tersebut menemukan bukti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) menunjukkan nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikan < alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini berarti kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja yang dilakukan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Misnawati, 2021), (Hakim, 2017), (Anggini, 2018) dimana penelitian-penelitian tersebut menemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh analisis determinasi mampu menyelesaikan juga memperkuat hasil uji hipotesis bahwa kemampuan variabel kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja relatif kuat. Namun pengaruh tersebut tidak mutlak dilihat dari besaran nilai koefisien determinasi, artinya masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, antara lain seperti Pengetahuan, Kemampuan dan Keahlian, Kepribadian, Rancangan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja yang dikemukakan oleh Kasmir (2016). Adapun faktor-faktor lain menurut Kuswandi dalam Simbolon dan Nuridin (2017) antara lain adalah Kepuasan Karyawan, Kemampuan Karyawan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja. Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan adanya pengaruh variabel-variabel yang dimaksud.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan mempunyai kategori penilaian sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan relatif kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggini, F. A. T (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan departemen administrasi dan departemen bengkel, Auto2000 Malang Sutoyo) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Asmarazisa, Dhenny. (2016). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Batam. *Jurnal Dimensi*, journal.unrika.ac.id
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lapine, dan Michael J. Wesson. (2013). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment In The Workplance*. Fourth Edition: USA: McGraw-Hill
- Daft, R. L. (2013). *Organization Theory & Design* (11th ed.). Cengage Learning.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeth
- Ghozali, Imam. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi kelima, Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hakim, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi.
- 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*, 1(2), 177-182.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Inmedia
- Mathis, Robert L dan Jackson J.H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L dan Jackson J.H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Muslih, B. (2012). Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799-810.
- Misnawati, M. (2021). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(1), 067-077.
- Prawirosentono, S., dan Primasari, D. (2015). *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta:

BPFEUGM.

- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo J. Ilm. Psikol*, 8(1).
- Robbins, S.P., M. Coulter. (2010). *Management*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba 4 Edisi 16.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama
- Suwatno, S. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suwanto. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, W. (2019). *Perilaku dalam organisasi (Edisi Ketiga)*. Depok: Rajawali Pers
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Prehalindo