

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT MIRAH PANAKKUKANG MAKASSAR

Franzilia Tatengkeng dan Fransisca Andreani

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail : franziliatatengkeng@yahoo.co.id; andrea@petra.ac.id

Abstrak-Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pemimpin berbeda. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar. Sampel yang digunakan sebanyak 35 karyawan dengan menggunakan keseluruhan populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan pengaruhnya dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Secara umum kepemimpinan dibagi menjadi dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang berfokus memberikan sesuatu kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang berfokus memberikan motivasi pada karyawan dalam menjalankan tugas agar mencapai tujuan perusahaan (Koech & Namusonge, 2012). Setiap pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dengan pemimpin lainnya. Setiap pemimpin memiliki bakat dan keunggulannya masing-masing dalam menjalankan tugasnya untuk memimpin para karyawannya. Dengan keunggulan yang dimiliki oleh pemimpin maka pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengelola, dan memimpin karyawannya. Pemimpin suatu perusahaan perlu menciptakan iklim motivasi pada karyawannya agar para karyawan dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Motivasi kerja merupakan upaya dan keinginan dalam diri manusia yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya (Panggalih & Zulaicha, 2012). Pengertian tersebut menunjukkan bahwa setiap manusia ingin berupaya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik bagi perusahaan. Para pemimpin perusahaan menjadi sosok pendorong bagi para karyawannya dalam mencapai tujuan tersebut. Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan merujuk pada harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat kualitasnya. PT Mirah Panakkukang Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail di mana PT Mirah Panakkukang Makassar ini mengelola empat toko serba ada yang berada di kota Makassar. PT Mirah Panakkukang Makassar dipimpin oleh seorang wanita, Swanny Jo. Swanny merupakan direktur utama dari PT Mirah Panakkukang Makassar yang berdiri sejak tahun 2008. Perusahaan ini berlokasi di kota Makassar, Sulawesi Selatan. Perusahaan ini memiliki 35 karyawan. Hasil wawancara dengan Swanny,

selaku pimpinan PT Mirah Panakkukang Makassar, dalam memimpin para karyawannya Swanny tidak pernah mengekang para karyawannya. Swanny membiarkan karyawannya bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan lebih mementingkan untuk bersosialisasi dan membagi pengalaman kepada karyawannya agar para karyawan merasa nyaman dan dapat terbuka di lingkungan kerja (S. Jo, wawancara pribadi, 19 Oktober 2018).

Karyawan divisi keuangan, Salmawati mengatakan bahwa Swanny tidak kenal lelah dalam bekerja, walaupun harus bekerja sampai lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, Swanny tidak pernah meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Hal ini yang membuat Salmawati juga termotivasi untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan Swanny kepadanya. Swanny juga selalu ikut serta mencari tahu dan menyelesaikan jika terjadi masalah dalam perusahaan (Salmawati, wawancara pribadi, 19 Oktober 2018). Karyawan divisi administrasi, Hasil wawancara terhadap tiga karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar menunjukkan bahwa pemimpin dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Sebagai seorang yang pemimpin perusahaan, Swanny mempunyai gaya kepemimpinan sendiri dalam memimpin, menjalankan, dan mengembangkan perusahaan tersebut. Penelitian ini dibuat untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mirah Panakkukang Makassar.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan adalah hubungan mempengaruhi antara pemimpin dan karyawannya yang bertujuan untuk mencapai perubahan nyata dan memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan bersama (Daft, 2011, p. 5). Menurut Koech dan Namusonge (2012), berdasarkan perilaku karismatik yang ditunjukkan oleh pemimpin, maka gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional.

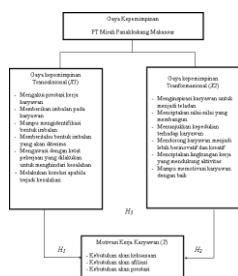
Yukl (2013) mengatakan kepemimpinan transaksional memiliki tiga indikator yaitu (p. 322): 1. *Contingent Reward*; 2. *Management by Exception-Active*; *Management by Exception-Passive*. Dari perilaku pemimpin maka terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional (Z. A. Khan, Nawaz, & I. Khan, 2016), yaitu : *Idealized influence* (pengaruh idealisasi)/ *charisma*; *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual); *Individual consideration* (perhatian individual); *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional).

H₁ : Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar

H₂ : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar.

H₃ : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar.

Kerangka Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka konseptual

Sumber: Koech dan Namusonge 2012; Z. A. Khan, Nawaz, dan I. Khan 2016; Yulk 2013; Avolio 2011; dan Royle dan Hall 2012

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Penelitian kausalitas bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan sebab-akibat dari suatu peristiwa/fenomena (Kadri, 2018). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan agar peneliti dapat menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mirah Panakkukang Makassar

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar yang langsung dipimpin oleh Swanny Jo yang berjumlah sebanyak 35 orang dengan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar yang berjumlah 35 karyawan.

Teknik Pengambilan Data

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, data ini diukur menggunakan angka-angka dan pengolahan statistik. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden (Hamdi & Bahrudin, 2014). Dalam penelitian ini data primer bersumber dari pengisian angket. Angket merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan peneliti kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis. Data akan diperoleh dari pengisian angket oleh para karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui angket atau kuisioner. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dari responden terhadap topik atau isu-isu tertentu (Hamdi & Bahrudin, 2014). Responden dalam penelitian ini adalah pemimpin dan seluruh karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner. Dengan skala ini responden diminta untuk merespon setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima pilihan.

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Netral	(N)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini menggunakan alat ukur *mean*. Analisis *mean* digunakan untuk mengetahui frekuensi rata-rata jawaban dari responden. Standar deviasi juga digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Standar deviasi merupakan variasi sebaran data, semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai semakin sama. Semakin besar standar deviasi berarti data semakin bervariasi, jika standar deviasi bernilai 0, maka nilai semua datanya sama (Sugiyono, 2018, p. 226).

Kategorisasi *mean* dilakukan untuk memperjelas kategori skala dan mempermudah dalam menganalisa setiap pernyataan berdasarkan rata-rata (*mean*) yang didapat. Rumus untuk mencari rentang skala adalah:

$$RS = \frac{m-n}{b} \quad (3.1)$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala
 m = skor tertinggi yang mungkin
 n = skor terendah yang mungkin
 B = jumlah kelas

Perhitungan dengan skala:

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan rentang skala 0,8 untuk skala *five point Likert scale*, maka jumlah linear numerik yang dipakai adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kategorisasi Mean

Range	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya (Hamdi & Bahrudin, 2014). Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan keseluruhan. Uji validitas ditentukan dengan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen penelitian adalah valid. Selain membandingkan nilai signifikansi tersebut, pengolahan validitas dapat menggunakan *pearson correlation*. Apabila nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan jika alat ukur telah dinyatakan valid, reliabilitas alat ukur tersebut diukur. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas dapat dihitung dengan bantuan software SPSS for windows. Jika dari hasil perhitungan komputer tersebut mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r-tabel maka instrumen dinyatakan cukup reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach alpha ≥ 0.50 .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013, p. 160), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal yaitu distribusi data yang tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data pada variabel dalam penelitian ini telah terdistribusi normal atau tidak normal. Syarat dalam pengambilan keputusan apabila signifikansi dari uji *Kolmogorov Smirnov* $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013, p. 105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Syarat dalam uji multikolinearitas yaitu jika nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) < 10 dan nilai tolerance $> 0,01$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013, p. 139), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan apabila akan meneliti bagaimana keadaan nilai variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor (Sugiyono, 2018, p. 307). Formulasi regresi linear berganda menurut Sugiyono:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad (3.2)$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen, yaitu motivasi kerja
 a = konstanta
 b₁ = koefisien regresi X₁
 b₂ = koefisien regresi X₂

Variabel independen (X):

- x₁ = kepemimpinan transaksional
 x₂ = kepemimpinan transformasional

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen (X) menentukan perubahan nilai variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu. Nilai R² yang mendekati satu, artinya variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya jika nilai R² semakin kecil mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (X) tidak mempengaruhi variabel dependen (Y) (Santosa & Hamdani, 2007, p. 256).

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Menurut Cooper dan Schindler (2006, p. 553), mengatakan dalam regresi berganda, uji statistik F memiliki peran keseluruhan untuk model, dan masing-masing variabel

independen dievaluasi secara terpisah dengan uji t. Uji F atau uji kelayakan model dapat dikatakan layak apabila F hitung $> F$ tabel.

Uji t

Menurut Ghozali (2013, p. 98), mengatakan, uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Dalam pengambilan keputusan pada uji statistik F dan uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikasinya pada taraf kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikasinya $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikasinya $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	35
Test Statistic	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yakni 0,200. Artinya, data yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki pola distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF. Ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. VIF mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Ketentuan yang digunakan adalah nilai VIF kurang dari 10 dan menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas. Selain itu juga dilihat dari angka tolerance, ketentuan yang digunakan adalah nilai toleransi lebih dari 0,1 dan menunjukkan tidak ada multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistic Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kepemimpinan Transaksional	0,421	2,375
Kepemimpinan Transformasional	0,421	2,375

Sumber: Lampiran 8

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional sebesar 2,375 nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sementara itu, untuk nilai tolerance yang diperoleh untuk kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,421 nilai tersebut lebih besar dari 0,01. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel dependen sehingga pada model regresi tidak terjadi penyimpangan dan model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

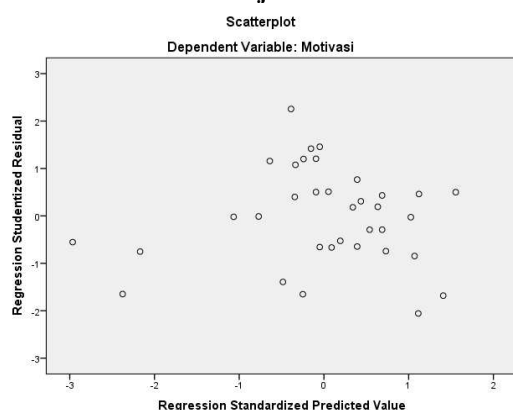
Model regresi yang baik adalah model regresi yang di dalamnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas

dapat diuji dengan menggunakan model uji metode grafik yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu yang tergambar pada scatterplot antara sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Dengan dasar analisis sebagai berikut:

1. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini:

Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Lampiran 7

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.1 tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa varian data yang digunakan tidak mengandung heterokedastisitas atau dapat dikatakan asumsi terpenuhi.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17

Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Regresi	<i>t</i> _{hitung}	Sig
Constant	0,073	0,267	0,791
Kep Transaksional	0,426	4,053	0,000
Kep Transformasional	0,556	5,284	0,000
<i>F</i> hitung		91,382	

Sumber: Lampiran 10

Persamaan regresi yang terbentuk dari Tabel 4.17 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,073 + 0,426X_1 + 0,556X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi

A = Nilai Intersep (Konstanta)

b = Koefisien regresi

*X*₁ = Gaya kepemimpinan Transaksional

*X*₂ = Gaya kepemimpinan Transformasional

e = error

Dari persamaan regresi yang terbentuk tersebut, berikut penjelasannya:

1. Nilai variabel dependen motivasi (*Y*) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 0,073 apabila jika variabel independen gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi variabel dependen motivasi (*Y*).
2. Pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,426, maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar satu satuan maka variabel motivasi akan meningkat sebesar 0,426.
3. Pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,556 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka variabel Motivasi akan meningkat sebesar 0,556.

Tabel 4.18

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	<i>R</i>	<i>R</i> ² Square	Adjusted <i>R</i> Square	Std. Error of the Estimate <i>e</i>	Change Statistics <i>R</i> Square Change
1	,922 ^a	,851	,842	,289	,851

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,922 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi. Koefisien determinasi berganda (*R square*) dari tabel menunjukkan nilai sebesar 0,851 yang mengindikasikan bahwa kontribusi perubahan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap perubahan variabel motivasi sebesar 85,1% sedangkan sisanya sebesar 14,9% merupakan kontribusi variabel lain terhadap variabel motivasi.

Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan kelayakan model regresi. Berikut hasil pengolahan data yang diperoleh pada perhitungan uji F:

Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis dengan uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square <i>s</i>	df	Mean Square <i>e</i>	<i>F</i>	Sig.
Regression	15,281	2	7,640	91,382	,000 ^b
Residual	2,675	32	,084		
Total	17,956	34			

Sumber: Data primer, diolah

Hasil pengujian diperoleh nilai *F* sebesar 91,382 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian model regresi dinyatakan layak.

Uji *t*

Dalam penelitian ini juga dicantumkan uji parsial (uji *t*) untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan

transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi:

Tabel 4.20

Pengujian Hipotesis dengan uji t

Model	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig
<i>Constant</i>	0,073	0,267	0,791
Kep Transaksional	0,426	4,053	0,000
Kep Transformasional	0,556	5,284	0,000
<i>F hitung</i>		91,382	

Sumber: Lampiran 10

Hasil analisis data pada tabel uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi adalah 4,053. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t tabel $> 2,03591$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,426 yang bernilai positif dimana kenaikan variabel gaya kepemimpinan transaksional akan berdampak pada peningkatan motivasi sebesar 0,426. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap motivasi dan hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hasil analisis data pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi adalah 5,284. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t tabel $> 2,03591$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,556 yang bernilai positif atau searah dimana kenaikan variabel gaya kepemimpinan transformasional akan berdampak pada peningkatan motivasi sebesar 0,556. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap motivasi dan hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional memberikan dampak kenaikan sebesar 0,426 terhadap motivasi sedangkan koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak kenaikan sebesar 0,556 terhadap motivasi, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan mempengaruhi motivasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh terhadap motivasi dan hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan pada 35 responden karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar mendapat hasil profil responden mayoritas karyawan berjenis kelamin wanita. Kategori usia mayoritas 31-40 tahun (54,3%), dengan kategori lama bekerja 4-6 tahun (40%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar memiliki cukup banyak karyawan berusia produktif dengan lama waktu kerja yang cukup lama antara 4-6 tahun. Tingkat pendidikan karyawan di perusahaan ini lebih cenderung pada lulusan SMA (51,4%) yang kebanyakan termasuk kategori usia produktif. Pendapatan rata-rata karyawan perbulan yaitu sebesar Rp 2.750.001-Rp 3.500.000 sebanyak 17 orang (48,6%) dimana pendapatan ini sudah termasuk dengan bonus perbulan yang biasanya diberikan oleh pemimpin.

Hasil olahan data menunjukkan pengaruh secara keseluruhan dari gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar 85,1%. Sisanya 14,9% dijelaskan melalui variabel lain di luar penelitian.

Hasil analisis data pada Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai t hitung pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi adalah 4,053. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t tabel $> 2,03591$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,426 yang bernilai positif atau searah dimana kenaikan variabel gaya kepemimpinan transaksional akan berdampak pada peningkatan motivasi sebesar 0,426. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dan hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Hasil statistik deskriptif khususnya *mean* pada variabel gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan bahwa pemimpin dinilai mengapresiasi, mengakui dan menghargai prestasi kinerja karyawan. Hal ini dapat berdampak pada motivasi yang sesuai dengan jawaban *mean* bahwa karyawan yang diberi apresiasi berhasil memberikan dan menciptakan berbagai ide baru didukung dengan hubungan yang baik antar sesama rekan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Awan (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional digunakan sebagai variabel independen dan motivasi kerja menjadi variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia, Swasto, dan Susilo (2016) bahwa gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Para karyawan lebih termotivasi dengan gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pemimpin. Semakin efektif gaya kepemimpinan transaksional diterapkan dalam perusahaan maka motivasi kerja karyawan makin meningkat.

Hipotesa selanjutnya menunjukkan bahwa nilai t hitung pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi adalah 5,284. Hasil pengujian tersebut didukung oleh nilai T tabel $> 2,03591$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,556 yang bernilai positif atau searah dimana kenaikan variabel gaya kepemimpinan transformasional akan berdampak pada peningkatan motivasi sebesar 0,556. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dan hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Dari nilai *mean* diketahui bahwa pada gaya kepemimpinan transformasional yang menyatakan pemimpin berhasil menginspirasi karyawan menjadi teladan. Hal ini akan meningkatkan motivasi dengan adanya respon dari karyawan untuk terpicu menciptakan berbagai hal dan ide baru yang bermanfaat. Selain itu menjaga hubungan antar sesama karyawan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan Septyan, Musadieq, dan Mukzam (2017) mengatakan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para karyawan. Dalam penelitian tersebut gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator yaitu karismatik, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual menjadi variabel independen dan motivasi kerja menjadi variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan pemimpin perusahaan yang memimpin dengan gaya transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional di perusahaan akan semakin mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ninda dan Iskandar (2015) yang mengatakan kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin perusahaan mempunyai pengaruh positif pada motivasi kerja karyawan.

Hipotesa selanjutnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional memberikan dampak kenaikan sebesar 0,426 terhadap motivasi sedangkan koefisien regresi gaya kepemimpinan

transfasional memberikan dampak kenaikan sebesar 0,556 terhadap motivasi. Dengan gaya kepemimpinan transfasional lebih dominan mempengaruhi motivasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transfasional lebih berpengaruh terhadap motivasi dan hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hin, Wei, dan Abdullah (2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transfasional memiliki pengaruh yang positif dengan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transfasional terhadap motivasi kerja karyawan secara statistik memiliki nilai yang signifikan. Pada saat dan situasi tertentu pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan transfasional, tetapi pada saat lainnya dapat menerapkan gaya kepemimpinan transaksional (Ancok & Wagimo, 2005). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chipunza, Samuel, dan Mariri (2011) yang mengatakan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transfasional memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun gaya kepemimpinan transfasional lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar.
2. Gaya kepemimpinan transfasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar.
3. Gaya kepemimpinan transfasional lebih berpengaruh dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar.

Saran

1. Bagi Praktisi
 - a. Dari enam indikator pernyataan gaya kepemimpinan transaksional, indikator pernyataan “pemimpin memberikan imbalan pada karyawan berprestasi” memiliki *mean* terendah. Maka saran yang diberikan untuk PT Mirah Panakkukang Makassar yaitu perusahaan sebaiknya memberikan *reward* berupa tiket liburan ke luar kota untuk empat orang karyawan dari masing-masing toserba yang memiliki prestasi terbaik selama bekerja. Hal ini diharapkan dapat membuat para karyawan lainnya lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Liburan dilakukan juga guna meningkatkan hubungan antara pemimpin dan karyawan dan karyawan dengan sesama rekan kerja.
 - b. Dari enam indikator pernyataan gaya kepemimpinan transfasional, indikator pernyataan “pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk aktivitas kerja karyawan” memiliki *mean* terendah. Maka saran yang diberikan untuk PT Mirah Panakkukang Makassar yaitu melakukan pemberian fasilitas dalam ruang kerja karyawan, guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Contohnya yaitu memberikan meja kerja bagi masing-masing anggota karyawan agar para karyawan dapat lebih fokus dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti

Penelitian ini hanya fokus pada satu perusahaan dengan skala kecil yang mempunyai 35 karyawan. Berikutnya diharapkan pada penelitian selanjutnya objek penelitian menggunakan dengan skala yang lebih besar dan dengan jumlah responden yang lebih banyak. Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan

transaksional, gaya kepemimpinan transfasional dan motivasi. Diharapkan dapat menambahkan variabel lain yakni variabel *job satisfaction*, agar penelitian berikutnya bisa lebih lengkap

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan pabrik gula kebon agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 137–146.
- Ancok, D., & Wagimo. (2005). Hubungan gaya kepemimpinan transfasional dan transaksional dengan motivasi bawahan di militer. *Jurnal Psikologi*, 32(2), 112–127.
- Awan, T. D. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wijaya sukses sejahtera. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2(3), 386–400.
- Chipunza, C., Samuel, M. O., & Mariri, T. (2011). Leadership style, employee motivation and commitment: Empirical evidence from a consolidated retail bank operating in a depressed economy. *African Journal of Business Management*, 5(20), 8337–8346.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Business research methods* (9th ed). New York: McGraw-Hill. p. 553
- Dike, E. V., Odiwe, K., & Ehujor, M. D. (2015). Leadership and management in the 21st century organizations: A practical approach. *World Journal of Social Science Research*, 2(2), 140.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. p. 98, 105, 139, 160
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2014). Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Hin, C. W., Wei, C. C., & Abdullah, H. H. (2012). The effects of transactional and transformational leadership styles on the motivation of managers in Malaysia. *J Global Business Advancement*, 5(2), 103–114.
- Kadri, T. (2018). *Rancangan penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan kepemimpinan, apakah pemimpin abnormal itu?* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koech, P. M., & Namusonge, G. S. (2012). The effect of leadership styles on organizational performance at State corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 1–12.
- Ninda, P. I., & Isakandar, D. (2015). Pengaruh kepemimpinan transfasional terhadap motivasi kerja studi kasus: PT Telkom japati Bandung. *eProceeding of Management*, 2(3), 2854–2864
- Panggalih, B. & Zulaicha, R. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Telkom Tegal. *Performance*, 16(2), 1–15.
- Santoso, Purbayu Budi dan Hamdani. 2007. *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta : Erlangga, p. 256).
- Septyan, F. B., Musadieg, M. A., Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transfasional terhadap motivasi dan kinerja: Studi pada karyawan CV. Jade indopratama Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 81–88.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. p. 307
- Zenger, J., & Folkman, J. (2012, Maret). Are women better leaders than man. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2012/03/a-study-in-leadership-women-do#>.