PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SDM PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA BARAT

Rahmad Kadra, Febsri Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

rahmadkadra21@gmail.com

febsrisusanti@akbpstie.ac.id

ABSTRACT

In the problem of employee work performance in the West Sumatra industrial and trade department. In the company a productivity that does not support work productivity. the number of employees who do not understand the work done, employees are also not responsible for a job. because of the large amount of work done by employees given by superiors. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style and transactional leadership style on the employee performance of HR Division employees at the Department of Public Works of West Sumatra Spatial Planning. This type of research is quantitative. The population of this study were employees of the Human Resources Division of the Department of Public Works, West Sumatra Spatial Planning with 81 samples. Data is processed using multiple linear regression using a questionnaire. The results showed that transformational leadership style had a positive and significant effect on employee performance with a value of $t_{arithmetic} 2,281 > t_{table} 1,990$, and sig value $0,001 < 0.05$ and transactional leadership style had a positive and significant effect on employee performance decisions with $3,066 t_{count} > t_{table} 1.990$, and sig value $0.003 < 0.05$ and suggestions for further researchers to be able to use this research as a reference which will later provide a comparison in conducting further research

Keywords: *Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh atasan. Fungsi atasan dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berbagai jalan dilakukan seorang atasan untuk mempengaruhi anak buah agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap karyawan.

Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena mempunyai perasaan, pikiran, dan latarbelakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan kegiatan dengan bekerja.

Sumber daya manusia dalam perusahaan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengolah dan pemuat gagasan.

Kinerja karyawan adalah pertimbangan kerja yang dilakukan pemimpin untuk melakukan penilaian terhadap tiap-tiap anggota kelompok. Tidak hanya itu, tiap-tiap individu juga dilakukan penilaian kerja. Lingkup yang dipertimbangan antara lain hasil kerja anak buah tersebut apakah sesuai dengan incaran, standar, kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Seorang pemimpin harus memiliki pemikiran yang bijak dan tegar agar lingkungan tersebut dapat terkendali misalnya dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang mempunyai pemimpin baik maka perusahaan itu dapat dikelola dengan baik namun sebaliknya perusahaan yang mempunyai pemimpin buruk maka perusahaan tidak dapat mencapai keberhasilan dengan maksimal bahkan lebih buruk atau menyebabkan perusahaan bangkrut.

Seorang pemimpin dikatakan transformasional ketika dia mampu mengilhami bawahannya untuk menerima visi organisasi sebagai miliknya selagi berusaha untuk meningkatkan nilai-nilai organisasinya. Namun ada kontradiksi mengenai dampak gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja organisasi. Beberapa studi tertentu Sardi (2017), telah mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kinerja sementara kepemimpinan transaksional berdampak negatif.

Berdasarkan kajian literatur ada beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Esensi pada kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan olehnya. Dalam rangka mempengaruhi orang lain, seseorang mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang akan digunakan. Salah satu gaya kepemimpinan yang relatif populer adalah kepemimpinan transformasional.

Laily (2017), gaya kepemimpinan transformasional ini bayangan sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh bawahannya, kebutuhan yang lebih tinggi, sistem nilai yang baik, moralitas dan motivasi.

Menurut Indira (2017), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada negosiasi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi incaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Kinerja menurut Italiani (2013), pengertiannya adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, incaran atau sasaran atau patokan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi sumatra barat sebanyak 423 orang. Teknik penarikan sampel yang dipakai pada penelitian ini ialah dengan menggunakan rumus slovin. *Rumus slovin* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai batasannya.

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang dipakai oleh peneliti sebanyak 81 responden, jumlah tersebut merupakan jumlah sampel diatas minimal agar terhindar dari sampel *error*

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari metode survei dan eksperimen. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian disebut dengan data kuantitatif. Tujuan analisis data kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan sumber data yang dipakai pada penelitian ini ialah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki-Laki	57	70,4
Perempuan	24	29,6
Total	81	100

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian Th.2018

Diperoleh data dari 81 responden. Responden didinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi sumatera barat adalah menjelaskan bahwa komposisi jenis kelamin responden, dimana 57 orang (70,4%) responden adalah laki-laki dan sebanyak 24 orang (29,6%) adalah perempuan. Jadi dapat disimpulkan jenis kelamin laki-laki paling banyak pada penelitian ini.

2. Umur Responden

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase
<25 Tahun	2	2,5
25-31 Tahun	11	13,6
32-37 Tahun	39	48,1
38-43 Tahun	18	22,2
>44 Tahun	11	13,6
Total	81	100%

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian Th.2018

Diperoleh data dari 81 responden. Responden didinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi sumatera barat adalah menjelaskan bahwa komposisi umur responden, dimana 2 orang (2,5%) responden dengan umur <25 tahun, sebanyak 11 orang (13,6%) dengan umur 25-31 tahun dan >44 tahun, sebanyak 39 orang (48,1%) responden dengan umur 32-37 tahun dan sebanyak 18 orang (22,2%) dengan umur 38,43 tahun . Jadi dapat disimpulkan umur responden paling banyak adalah 32-37 tahun.

3. Pendidikan Responden

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D3	9	11,1
S1	51	63
S2	21	25,9
Total	81	100

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian Th.2018

Diperoleh data dari 81 responden. Responden didinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi sumatera barat adalah menjelaskan bahwa pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang (11,1%), S1 sebanyak 51 orang (63) dan pendidikan S2 sebanyak 21 orang (25,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan paling banyak dengan pendidikan S1.

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1-3 Tahun	16	19,8
4-6 Tahun	42	51,9
>7 Tahun	23	28,4
Total	81	100

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian Th.2018

Diperoleh data dari 81 responden. Responden didinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi sumatera barat menjelaskan bahwa sebanyak 16 orang (19,8%) dengan lama bekerja 1-3 tahun, sebanyak 42 orang (51,9%) dengan lama bekerja 4-6 tahun dan sebanyak 23 orang (28,4%) dengan lama bekerja >7 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan paling banyak dengan lama bekerja 4-6 tahun.

1. Gaya kepemimpinan Transformatif (X1)

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Gaya kepemimpinan Transformatif (X1)

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0.681	0.300	Valid
2	0.528	0.300	Valid
3	0.509	0.300	Valid
4	0.595	0.300	Valid
5	0.384	0.300	Valid
6	0.688	0.300	Valid
7	0.653	0.300	Valid
8	0.609	0.300	Valid
9	0.487	0.300	Valid
10	0.327	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2018

Berdasarkan data Tabel 5 hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan transformatif yang dirancang dengan 10 item pernyataan, secara keseluruhan 10 item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,300

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0.908	0.300	Valid
2	0.510	0.300	Valid
3	0.441	0.300	Valid
4	0.790	0.300	Valid
5	0.878	0.300	Valid
6	0.737	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2018

Berdasarkan data Tabel 6 hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan transaksional yang dirancang dengan 6 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,300.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0.599	0.300	Valid
2	0.541	0.300	Valid
3	0.776	0.300	Valid
4	0.612	0.300	Valid
5	0.502	0.300	Valid
6	0.787	0.300	Valid
7	0.588	0.300	Valid
8	0.603	0.300	Valid
9	0.650	0.300	Valid
10	0.562	0.300	Valid
11	0.473	0.300	Valid
12	0.585	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2018

Berdasarkan data Tabel 7 hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan yang dirancang dengan 12 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,300.

Uji Reliabilitas

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	0,844	0,600	Reliabel
Gaya kepemimpinan transaksional	0,889	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,893	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2018

Berdasarkan data Tabel 8 hasil pengujian masing-masing variabel secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai reliabel, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) diatas 0,60.

Analisis Deskriptif TCR

1. Gaya kepemimpinan transformasional (X1)

Berdasarkan hasil pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai TCR sebesar 78,25% dengan Rata-Rata 3,91 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 10 item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor delapan dengan nilai Rata-Rata 4,05 dengan

Tingkat Capaian Responden 80,99%, Sedangkan nilai Rata-Rata Terendah adalah pertanyaan nomor dua dengan nilai Rata-Rata 3,72 dengan Tingkat Capaian Responden 74,32% , dimana hasilnya setuju.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Berdasarkan hasil pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai TCR sebesar 80,82% dengan Rata-Rata 4,04 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan gaya kepemimpinan transaksional.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 6 item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan transaksional yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor lima dengan nilai Rata-Rata 4,12 dengan Tingkat Capaian Responden 82,47%, Sedangkan nilai Rata-Rata Terendah adalah pertanyaan nomor empat dengan nilai Rata-Rata 3,91 dengan Tingkat Capaian Responden 78,27% , dimana hasilnya setuju.

3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel kinerja karyawan memiliki nilai TCR sebesar 75,12% dengan Rata-Rata 3,76 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 12 item pernyataan mengenai kinerja karyawan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor tiga dengan nilai Rata-Rata 4,16 dengan Tingkat Capaian Responden 83,21%, Sedangkan nilai Rata-Rata Terendah adalah pertanyaan nomor lima dengan nilai Rata-Rata 3,28 dengan Tingkat Capaian Responden 65,68%, dimana hasilnya setuju.

Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi mempunyai distribusi yang normal. Dalam penelitian ini digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dasar keputusannya adalah berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu jika $p\text{-value} > 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut bernilai normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance > 0.1 , dan masing-masing variabel independent $VIF < 10$ berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional nilai semuanya $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua nilai variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil yang terdapat maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,984 + 0,298X_1 + 0,388X_2 + e$$

1. Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 23,984, yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional maka kinerja karyawan sudah mencapai 23,984 satuan.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional(X_1) sebesar 0,298. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,298 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional(X_2) sebesar 0,388. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan transaksional meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,388 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan dapat terlihat bahwa besarnya nilai R Square (dilihat dari Adjusted R square) sebesar 0,267. Hal ini berarti 26,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional sedangkan sisanya 73,3% disebabkan oleh hal-hal lain yang ada diluar penelitian seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Uji Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil uji t parsial, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,560 dengan nilai sig sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $2,281 > t \text{ tabel } 1,990$, dan nilai sig $0,001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,066 dengan nilai sig sebesar 0,003. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $3,066 > t \text{ tabel } 1,990$, dan nilai sig $0,003 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengujian gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan karyawan pada Divisi SDM pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil nilai t hitung $2,281 > t \text{ tabel } 1,990$, dan nilai sig $0,001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novitasari (2016), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tepat gaya kepemimpinan, maka kinerja anak buah juga akan meningkat.

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan buah pikiran dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal (Mondiani, 2012). Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pertalian yang sangat kuat dan menjadi poin penting yang mempengaruhi berbagai aspek termasuk komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu karakter pemimpin yang kuat dan baik merupakan modal yang baik untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik serta komitmen organisasi yang kuat.

Mowday et al. (1979) dalam Nugroho (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi terkait dengan keterkaitan batin jarak karyawan dengan organisasi dimana secara tidak sadar seorang karyawan akan mencerminkan nilai-nilai perusahaan dalam kehidupan sehari-hari dan kecenderungan untuk membanggakan organisasinya kepada orang lain.

2. Pengujian gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan karyawan pada Divisi SDM pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,066 dengan nilai sig sebesar 0,003. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0,05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 3,066, $> t$ tabel 1,990, dan nilai sig 0,003 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Damayanti (2017), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan uji Kelayakan Model diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi maka hal ini berarti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD Garuda Surabaya.

Luthans (2006), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Simamora (2006) menyampaikan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada ukuran pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalah

pengertian sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Verda Khan et al (2012) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional lebih fleksibel meningkatkan kreativitas karyawan dan otonomi oleh karena itu kinerja karyawan meningkat. Penelitian Indica (2013) menguatkan dengan kesimpulan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh Sarwat (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dan signifikan mengacu kepada analisis korelasi kita, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diinginkan adalah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan tersebut meningkatkan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap kinerja karyawan Karyawan Divisi SDM pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,560 dengan nilai sig sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $2,281 > t \text{ tabel } 1,990$, dan nilai sig $0,001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,066 dengan nilai sig sebesar 0,003. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $3,066 > t \text{ tabel } 1,990$, dan nilai sig $0,003 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penulisan ini, karena penulis banyak menerima masukan dan dorongan baik motivasi secara moral atau spiritual. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Bapak Ir. Fathol Bari, M.sc. Eng kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat. Yang telah menerima saya untuk melakukan penelitian dan Ibu Febsri Susanti, SEI, MM. sebagai dosen pembimbing dalam pembuatan skripsi ini dan penulis banyak berterima kasih atas kesabaran, kepedulian dan kesempatan yang sudah diberikan, penulis berharap kebaikan ibu bisa dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa. Selanjutnya terima kasih juga kepada Seluruh bagian yang sudah banyak menolong penulis yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(11).
- Indira, diah ayu rachmi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Pt.Pelindo Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–7.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Laily, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Agung Automall Pekanbaru) Oleh. *Jom FISIP Volume*, 4(2), 1–10.
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/FYPQ9>.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JGPDN>
- Novitasari, P. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(9), 1–20.
- Sardi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 61–72.