



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA PEJABAT STRUKTURAL DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAPPI

Geradus Wen¹

¹Magister Manajemen Universitas Terbuka, wengeradus@gmail.com

Corresponding Author: Geradus Wen

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap motivasi kerja, dan prestasi kerja pejabat struktural di dinas pendidikan Kabupaten Mappi. Tempat penelitian dilaksanakan di Kantor dinas pendidikan Kabupaten Mappi dengan jumlah pejabat sebanyak 20 orang. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut (1) Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, (2) Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja, (3) Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja, (4) Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja, (5) Terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja, (6) Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, (7) Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, , motivasi kerja dan prestasi kerja pejabat struktural.

PENDAHULUAN

Bass *et al.* dalam Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya (2018), menjelaskan factor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional ini lebih mampu untuk memimpin dengan menggunakan kelebihan dan memanfaatkan masing-masing gaya tersebut pada waktu dan tempatnya (Yukl, dalam Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya, 2018). Kepemimpinan transaksional dan transformasional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan namun dapat ditemui di dalam seorang pemimpin.

Peranan pemimpin sangatlah besar dalam menunjang atau mewujudkan antara ekspektasi dengan realitanya dalam sebuah keberhasilan organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawannya dan mengikutsertakan karyawan

secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan dapat disesuaikan serta diperkenalkan dalam konteks organisasi maupun perusahaan. Seorang pemimpin mempunyai macam-macam cara penerapan dalam kepemimpinannya, seperti kepemimpinan transformasional pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan kepemimpinan transaksional melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik (Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya, 2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan diharapkan. Untuk menggambarkan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan prestasi kerja pejabat structural di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel. Manfaat penelitian ini adalah untuk meningkatkan kapasitas pemimpin dalam memimpin diri sendiri dan staf yang dipimpinnya serta untuk mendapatkan informasi setepat-tepatnya tentang cara para pejabat structural mengendalikan seluruh budaya kerja pada bidang dan sub bagian yang dipimpinnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional (Bass dalam Yukl, 2010:305) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Menurut Robbins (2008:472) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak luar biasa pada para karyawan.

Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Bass dan Avolio dalam Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya (2018) menggambarkan kepemimpinan transformasional dengan membagi kedalam empat faktor, yaitu :

- Karismatik (*dealized influence*)
- Inspirasional (*inspirational motivation*)
- Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)
- Perhatian secara individual (*individualized consideration*)

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional (Bass dan Yukl dalam Wahjosumidjo, 2001:103) adalah pertukaran *reward* dengan penyelesaian pekerjaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:10) kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu, memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Menurut Yukl (2010:291) kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik.

Kepemimpinan Transaksional menurut Bass dalam Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya (2018) pemimpin transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan,

menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi. Tetapi sebaliknya akan memberikan penalti (*punishment*) terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja yang rendah atau berada di bawah target.

Menurut Burns (1978) mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki empat karakteristik, yaitu:

- *Contigent Reward*
- Management by Exception (*Active*)
- Management by exception (*Passive*)
- *Laissez-faire*

Menurut Bass (1985) pemimpin transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi. Tetapi sebaliknya akan memberikan penalti (*punishment*) terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja yang rendah atau berada di bawah target.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2006) motivasi sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut Gibson et al. (1996) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan/mengarahkan perilaku, atau suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. David McClelland dikenal menjelaskan tiga jenis motivasi, yaitu :

- Kebutuhan akan berprestasi / *Need of achievement (nAch)*
- Kebutuhan akan kekuasaan / *Need of power (nPow)*
- Kebutuhan akan berafiliasi/ *Need of affiliatin (nAff)*.

Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2012: 135), prestasi kerja adalah hasil kegiatan yang dapat memperbaiki kegiatan yang dapat memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Prestasi kerja juga dapat dimaknai dari suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 norma dan etika. Menurut Sutrisno (2013: 150), prestasi kerja adalah sebagai hasil hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2011: 67), istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Sanusi (2012), prestasi kerja adalah hasil kerja dari seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya. Menurut (Schmid, 2006) dalam Qureshi at al (2011), prestasi kerja adalah seberapa baik pegawai melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan. dan prestasi kerja dievaluasi. prestasi kerja tergantung sikap pemimpin, prestasi kerja meningkat ketika pemimpin bebas dari transaksi dengan isu-isu khusus timbul dengan pegawai. Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, Maier (1965) dalam Sutrisno (2013: 150). Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2013: 150), yang menyatakan bahwa job performance adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom dalam As’ad (2001) dalam Sutrisno (2013: 150).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan prestasi kerja adalah hasil kerja dari pegawai yang dilakukan pada suatu organisasi, dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan sikap dan perasaan individu sebagai hasil interaksi seseorang dengan lingkungan kerjanya, artinya jika seseorang pemimpin dapat memimpin karyawannya dapat memberikan rasa senang pada karyawan, rasa bangga dan lain-lain. Maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja, sebaliknya jika pemimpin tidak dapat menciptakan rasa senang maka mereka akan merasakan kekecewaan kerja.

Pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan sikap dan perasaan individu sebagai hasil interaksi seseorang dengan lingkungan kerjanya, artinya apabila seorang pemimpin memberikan timbal balik atas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, maka akan munculnya perasaan puas karyawan. Menurut Bass dan Yukl dalam Wahjosumidjo (2001:103) kepemimpinan transaksional adalah pertukaran reward dengan penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Menghasilkan kinerja yang berkualitas baik didukung dengan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan ataupun kepemimpinan yang diterapkan. Menurut Handoko (2001:193), pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan.

Pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan

Meningkatkan hasil kinerja karyawan didukung dengan rasa puas yang telah terpenuhi. Melalui kepemimpinan yang diterapkan dan adanya timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Yukl (2010:291) kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik.

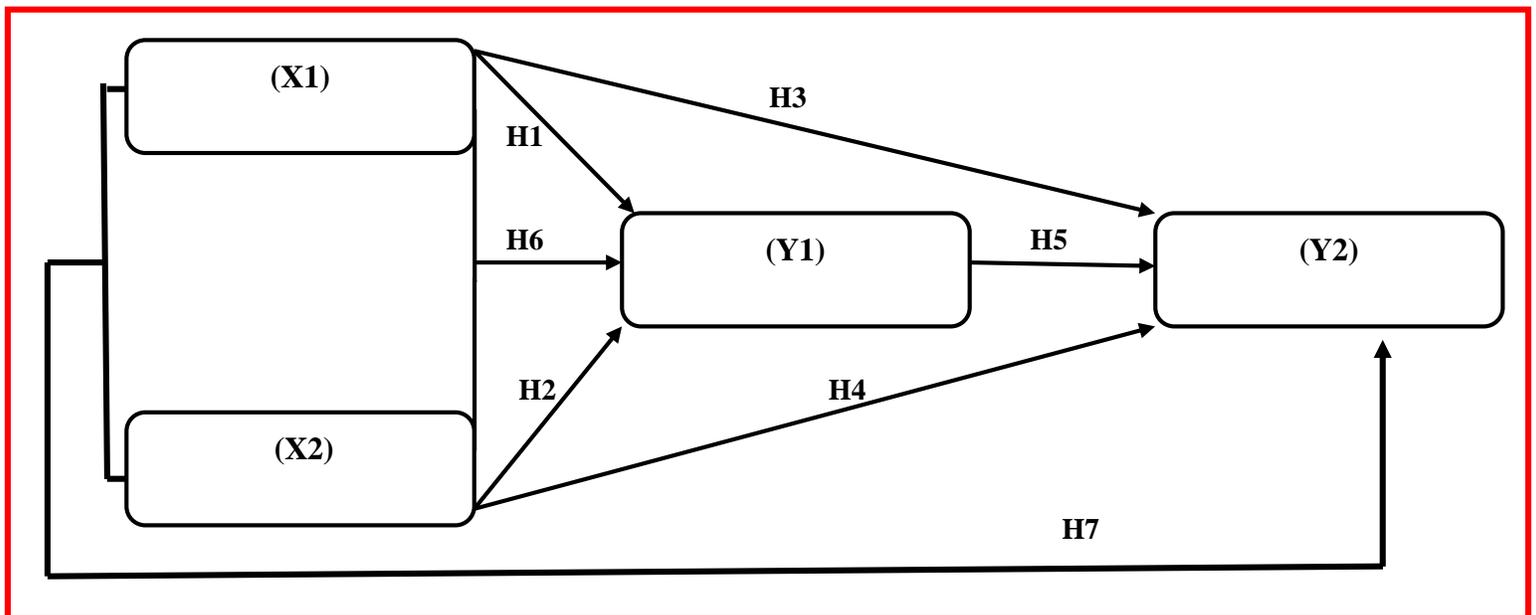
Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (Y1).
- H2: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transaksional (X2) terhadap motivasi kerja (Y1).

- H3: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap prestasi kerja (Y2).
- H4: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transaksional (X2) terhadap prestasi kerja (Y2).
- H5: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2).
- H6: Kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1).
- H7: Kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y1).

Berdasarkan pada uraian tentang hipotesis tersebut, maka dapat diuraikan pada gambar hipotesis berikut ini.

Kerangka Konsep dan Hipotesis



Gambar 1 Model Konsep

DAFTAR RUJUKAN

- Bass et al. dalam Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya. 2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 146-157.
- Bass, Bernard M. (1985), dalam Titik Rosnani. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28
- Bass dalam Yukl dalam Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2016. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL

- TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang).
- Burns, J., 1978. dalam dalam Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya. 2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN OGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 146-157.
- Handoko, T. Hani. 2012 Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. 2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN HOTEL GAJAHMADA GRAHA MALANG). Jurnal Universitas Brawijaya Vol 35, No 2 (2016) > Aqmarina.
- Mulyadi dan Rivai (2009) dalam Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2016. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang).
- McClelland, David C. Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. 2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN HOTEL GAJAHMADA GRAHA MALANG). Jurnal Universitas Brawijaya Vol 35, No 2 (2016) > Aqmarina
- Sutrisno, dalam Titik Rosnani. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28
- Mangkunegara dalam Titik Rosnani. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28
- Maier dalam Titik Rosnani. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28
- Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. 2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN HOTEL GAJAHMADA GRAHA MALANG). Jurnal Universitas Brawijaya Vol 35, No 2 (2016) > Aqmarina
- Porter (1967) dalam dalam Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya. 2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN OGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 146-157.
- Prof. Dr. Hapzi Ali, MM, CMA. 2021. Modul Kuliah Metode Penelitian Bisnis. Universitas terbuka. Program Pascasarjana Magister Manajemen.
- Robbins, Stephen P, 2006, dalam Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2016. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN

- TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang).
- _____, S. 2008. dalam Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2016. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang).
- Vroom dalam As'ad (2001) dalam Titik Rosnani. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. 2012, Vol. 3, No. 1, 1-28
- Yukl, dalam Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya. 2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 146-157.