

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI

(Studi Pada PT. Telesindo Shop Jayapura)

¹Yendra, ²Andri Irawan, ³Yessy Faradilla

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua
yendra.sofyan@gmail.com

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua
andriirawan@uniyap.ac.id

³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada PT. Telesindo Shop Jayapura). Dari hasil penelitian, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Motivasi Kerja berperan secara signifikan dalam memediasi Kinerja Karyawan pada PT Telesindo Shop Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Permasalahan yang sering terjadi dalam sebuah perusahaan adalah masalah karyawan dan kinerjanya. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dapat dicapai dengan perencanaan yang baik dalam pengelolaan sumberdaya yang dimiliki. Perusahaan sangat ditentukan oleh manusia sebagai penentu, juga sebagai pelaku yang merencanakan segala aktivitas berkaitan dengan kemajuan perusahaan.[1].

Baik buruknya kinerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Pencapaian tujuan dari kelompok atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan [2]. Sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang baik dari tupoksi yang diemban oleh seorang karyawan, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas pekerjaannya [3]. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan, perusahaan hanya merupakan kelompok manusia yang mungkin saja kacau dan tidak teratur serta tidak memiliki tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan [4]. Berdasarkan observasi awal, gaya kepemimpinan pada obyek

penelitian adalah gaya kepemimpinan transaksional. Melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan dengan dipandu dan dimotivasi oleh pimpinan merupakan gaya kepemimpinan transaksional [2].

Gaya kepemimpinan (transaksional) memusatkan perhatian pada tercapainya tujuan, tetapi tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan [5].

Menurunnya kinerja yang berakibat pada menurunnya tingkat penjualan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Target Penjualan Mkios dan Kartu Perdana PT. Telesindo Shop Tahun 2019

Bulan	Target (Rp)	Target (Pcs)	Realisasi (%)
Agustus	850.000.000	15.000	98 %
September	675.000.000	12.000	72 %
Oktober	530.000.000	11.100	65 %

Sumber PT Telesindo Shop Jayapura tahun 2019

Pada tabel di atas menunjukkan target penjualan Mkios dan kartu perdana pada bulan agustus sampai bulan oktober 2019. Rendahnya angka penjualan menunjukkan rendahnya kinerja karyawan akibat kurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan yang berakibat pada rendahnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja dirasa perlu sebagai solusi mengatasi gap antara gaya kepemimpinan

transaksional dan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang di maksud antara lain pemberian imbalan berupa *reward* sebagai alat untuk memotivasi kinerja karyawan.

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu, mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya. Pada dasarnya motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk dapat bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, motivasi yang di maksud berupa daya dorong, dukungan dan pemberian *reward* kepada karyawan atas kinerja yang telah di capai. Sehingga motivasi kerja sangat tepat dalam untuk memediasi gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga menggambarkan kesanggupan dari karyawan dalam upayanya untuk memenuhi tujuan dari organisasi untuk pemenuhan kebutuhan individunya[2].

1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini untuk:

- 1.1.1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja.
- 1.1.2. Mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.
- 1.1.3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 1.1.4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya [3]. Sulistiyani (2003:223) berpendapat bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan waktu [6]. Sementara [7] menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

2.2. Motivasi

Dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu sering disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang di kembangkannya sendiri atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positive atau negative [8]. Motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai [1].

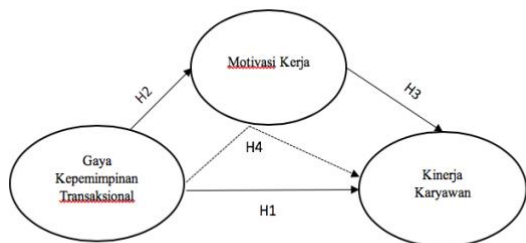
2.3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Siagian (2007) Kepemimpinan Transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan – imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi dengan memberikan motivasi kepada pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka [9]. Selanjutnya dijelaskan bahwa Kepemimpinan Transaksional merupakan sebuah kepemimpinan di mana seorang pemimpin mendorong para karyawan atau bawahan untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif [10].

Pemimpin Transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri dan *selfesteem* dari bawahan [11].

2.4. Model Penelitian

Model penelitian ini diringkas pada gambar 1. berikut yang menjelaskan hubungan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) yang di mediasi oleh Motivasi (Z).



Gambar 1: Kerangka Konsep

Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional akan memberikan pengaruh pada Kinerja karyawan apabila Gaya Kepemimpinan Transaksional tersebut mampu melahirkan Motivasi kerja sebagai Mediasi atau Intervening untuk meningkatkan Kinerja Karyawan

3. METODE

3.1. Jenis, Rancangan dan Sampel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan fenomena mengenai yang berkaitan dengan objek penelitian. Gambaran secara lengkap berkaitan dengan latar belakang, sifat-sifat dan karakter yang khas dari kasus maupun status dari individu yang kemudian hasilnya dijadikan suatu hal yang bersifat umum. Rancangan dalam penelitian bersumber dari [12].

Sementara sampel penelitian menggunakan sampel jenuh [13], dengan jumlah sebanyak 113 orang karyawan PT. Telesindo Shop Jayapura yang dijadikan sampel.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional untuk penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2: Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran
1.	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X)	Kepemimpinan Transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi kepada para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka [9].	a. Imbalan kontingen b. Manajemen berdasar pengecualian aktif c. Manajemen berdasar pengecualian pasif d. Kepemimpinan Laissez-faire	Skala Interval
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan pada karyawan tersebut yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu [1].	a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Keteepatan waktu	Skala Interval

3.	Motivasi Kerja	Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang individu atau karyawan untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan pada satu waktu tertentu guna mencapai kepuasan yang diharapkan pada tingkat tertentu (Issakh, 2014:497)	a. daya dorong b. kemauan c. tanggung jawab d. membentuk keahlian	Skala Interval
----	----------------	---	--	----------------

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Kalibrasi

4.1.1. Uji validitas

Kecermatan dalam mengukur suatu instrument (item-item) yang akan di ukur, dipastikan valid ketika kita dapat mengukur item yang ingin diukur. Jika tidak maka hal tersebut menggambarkan bahwa item tersebut tidak valid. Pengukuran validitas dengan mengkorelasikan setiap skor dengan total skor (korelasi pearson) [14]. Tabel yang menjelaskan hasil uji setiap item dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r hitung	Sig (2-tailed)	Ket.
Gaya Kepemimpinan Transaksional	X1	0,658	0,000	Valid
	X2	0,645	0,000	Valid
	X3	0,722	0,000	Valid
	X4	0,701	0,000	Valid
Motivasi Kerja	Z1	0,646	0,000	Valid
	Z2	0,763	0,000	Valid
	Z3	0,746	0,000	Valid
	Z4	0,780	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,729	0,000	Valid
	Y2	0,738	0,000	Valid
	Y3	0,788	0,000	Valid

Sumber: data diolah (2020)

4.1.2. Uji Reliabilitas

Pengujian konsistensi alat ukur, untuk melihat konsistensi atau tidaknya jika pengukuran diulang. Kuesioner yang hasilnya tidak reliabel tidak dapat dipakai karena hasil pengukurannya tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha [14]. Gambaran hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
1	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X)	0,615	0.60	Realible
2	Motivasi Kerja (Z)	0,714	0.60	Realible

3	Kinerja Karyawan (Y)	0,613	0.60	Realible
---	----------------------	-------	------	----------

Sumber: data diolah (2020)

4.2. Analisis SEM

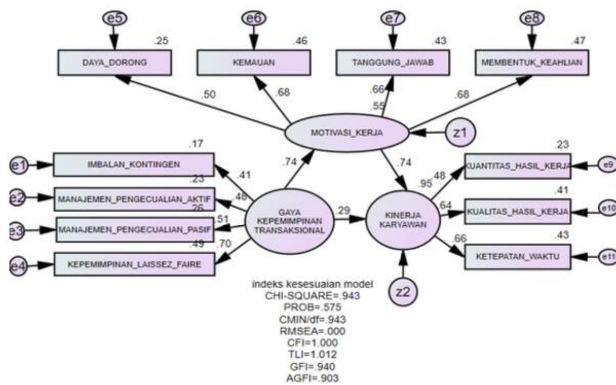
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). SEM merupakan teknik multivariate yang mengkombinasikan aspek regresi berganda dan anklisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan ketergantungan secara simultan [15]. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program AMOS untuk menganalisis kausalitas dalam model yang diusulkan.

4.2.1. Uji Asumsi Model

Tabel 5: Normalitas Data Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
MANAJEMEN_PENGECEUALIAN_AKTIF	6.000	9.000	.040	.175	-.493	-1.070
IMBALAN_KONTINGEN	6.000	9.000	-.027	-.116	-.652	-1.415
MANAJEMEN_PENGECEUALIAN_PASIF	6.000	9.000	-.078	-.336	-.474	-1.029
KEPEMIMPINAN_LAISSEZ_FAIRE	6.000	9.000	-.070	-.302	-.589	-1.277
KETEPATAN_WAKTU	6.000	9.000	-.242	-1.049	-.524	-1.136
KUALITAS_HASIL_KERJA	6.000	9.000	-.429	-1.860	-.504	-1.093
KUANTITAS_HASIL_KERJA	6.000	9.000	-.184	-.799	-.847	-1.839
MEMBENTUK_KEAHLIAN	6.000	9.000	.040	.174	-.570	-1.238
TANGGUNG_JAWAB	6.000	9.000	-.076	-.331	-.705	-1.530
KEMAUAN	6.000	9.000	-.158	-.687	-.698	-1.515
DAYA_DORONG	6.000	9.000	-.389	-1.690	-.376	-.816
Multivariate					1.352	.425

4.2.2. Persamaan SEM



Gambar 2: Persamaan Structural Equation Modeling (SEM)

Hasil perhitungan dari persamaan SEM dapat dilihat pada Goodness of Fit Index Model

Tabel 5: Hasil Goodness of Fit Index Model

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	Diharapkan kecil	0,943	Baik
Probability level (p)	≥ 0,05	0,575	Baik
CMIN/DF	≤ 2,0	0,943	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik
GFI	≥ 0,90	0,940	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,903	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik
TLI	≥ 0,95	1,012	Baik

Sumber: data diolah (2020)

1.1. Uji Hipotesis

Tabel 6: Regression Weight

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Motivasi Kerja	← Gaya Kepemimpinan Transaksional	,527	,146	3,602	***
Kinerja Karyawan	← Motivasi Kerja	,739	,273	2,711	,007
Kinerja Karyawan	← Gaya Kepemimpinan Transaksional	,205	,168	1,225	,221

Berdasarkan pada tabel 6, uji hipotesis penelitian ini adalah:

1.1.1. Pengujian Hipotesis 1

H1 : Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Uji statistik hipotesis pertama menunjukkan nilai Estimate sebesar 0,527 nilai SE sebesar 0,146 dan dan CR sebesar 3,602 dengan sebesar nilai probabilitas 0,000 dengan menggunakan tingkat alfa (α) = 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai C.R di atas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Sehingga gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

1.1.2. Pengujian Hipotesis 2

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik dari hipotesis ke dua yang terlihat pada tabel 6. menunjukkan nilai E sebesar 0,739 nilai SE sebesar 0,273 dan nilai CR sebesar 2,711 dengan nilai probabilitas sebesar 0,07. Dengan menggunakan tingkat alfa (α) = 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai C.R di atas 1,96 dan nilai P di atas 0,05. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.1.3. Pengujian Hipotesis 3

H3 : Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik hipotesis 3, menunjukkan bahwa nilai Estimate sebesar 0,205 nilai SE sebesar 0,168 dan nilai CR sebesar 1,225 dengan nilai P sebesar 0,221 dengan menggunakan tingkat alfa (α) = 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai C.R di bawah 1,96 dan nilai P di atas 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai negatif dan tidak signifikan.

1.1.4. Pengujian Hipotesis 4

H4 : Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Secara Tidak Langsung

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hipotesis keempat ini peneliti mengambil kesimpulan dari hubungan yang terjadi antar setiap variabel dan dapat disimpulkan bahwa hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan. Hubungan antara Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan jika dilihat secara pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai C.R 2,711 dan probabilitas sebesar 0,07.

1.1.5. Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 7: Analisis Pengaruh Tidak Langsung

	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	,000	,000	,000
KINERJA KARYAWAN	,390	,000	,000

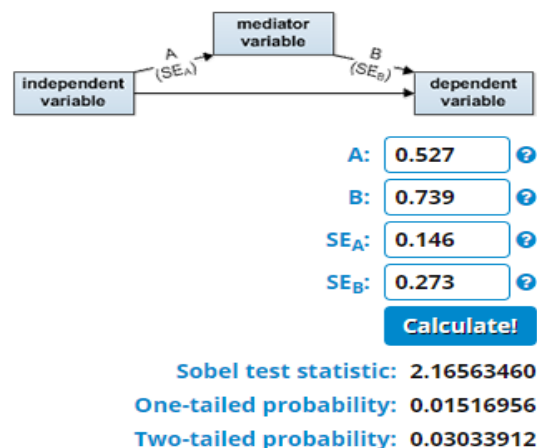
Sumber : data diolah (2020)

dapat dijelaskan bahwa besar pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel intervening Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,390 maka dari itu dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sehingga hipotesis ke empat diterima. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari pada nilai pengaruh langsung (*direct effect*) variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3. Sobel Test

Sobel Test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Pengujian peran variabel mediasi menggunakan *sobel test* dilakukan secara *online* pada <http://www.danielsoper.com/>.



Hasil perhitungan *sobel test* di atas mendapatkan nilai z sebesar 2,1656, karena nilai z yang di peroleh sebesar 2,1656 > t-tabel sebesar 1,65882 (df=n-k dimana n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah variabel yang di teliti), dengan tingkat signifikan 0,05 maka membuktikan bahwa Motivasi Kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4. Pembahasan

4.4.1. Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis penelitian, variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai taraf signifikan pada tabel *regression weights* yang menunjukkan nilai estimasi pada variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja sebesar 0,527, nilai *standar error* sebesar 0,146 dan nilai *critical ratio* sebesar 3,602 dengan nilai probabilitas 0,000. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transaksional pemimpin maka berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya [16], menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

4.4.2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis penelitian, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikan pada tabel *regression weights* yang menunjukkan nilai estimasi pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,739, nilai *standar error*

sebesar 0,273 dan nilai *critical ratio* sebesar 2.711 dengan nilai probabilitas sebesar 0,007. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, juga mendukung penelitian sebelumnya oleh [17].

4.4.3. Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis penelitian, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai taraf signifikan pada tabel *regression weights* yang menunjukkan nilai estimasi pada variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan 0,205, nilai *standar error* sebesar 0,168 dan nilai *critical ratio* sebesar 1,225 dengan nilai probabilitas sebesar 0,221. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh [18], di mana Gaya Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan negatif.

Hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diterima.

4.4.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berperan secara signifikan dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional. Hal ini terlihat dari nilai Sobel test sebesar $2,1656 > t$ -tabel sebesar 1,65882 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Kemudian besarnya pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,390 lebih besar dari pengaruh langsung 0,205 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) berperan sebagai mediasi secara penuh pada hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil tersebut maka gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

5. PENUTUP

Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Kinerja Karyawan pada PT. Telesindo Shop Jayapura.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- [2] P. S. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- [3] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- [4] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kese. Prentice Hall, 2006.
- [5] A. Ismail, M. H. Mohamad, M. Hasan Al-Banna, N. M. Rafiuddin, and K. W. P. Zhen, "Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes," *Theor. Appl. Econ.*, vol. 06(547), no. 06(547), pp. 89–104, 2010.
- [6] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- [7] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2009.
- [8] Winardi, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- [9] G. Yukl, *Leadership in Organizations*, 7Th Editio. Jakarta: PT, Indeks.
- [10] B. M. Bass, B. J. Avolio, D. I. Jung, and Y. Berson, "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership," *J. Appl. Psychol.*, vol. 88, no. 2, pp. 207–218, 2003.
- [11] J. M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi 7 Ji. Jakarta: Erlangga, 2006.
- [12] E. M. Sangaji and Sopiah, *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2010.
- [13] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*.

- Bandung: CV, Alfa Beta, 2007.
- [14] D. Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, Edisi Kesa. Yogyakarta: Andi, 2012.
- [15] A. Ferdinan, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Ed 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- [16] D. R. Amalia, B. Swasto, and H. Susilo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang),” *Adm. Bisnis*, vol. 36, no. 1, pp. 137–146, 2016.
- [17] A. A. Mudayana, “Kes Mas,” *Kesmas*, vol. 4, no. 2, pp. 84–92, 2010.
- [18] A. N. Insan, “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan,” *J. Bus. Stud.*, vol. 2, no. 1, p. 18, 2017.