

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERKAH KARYA SAHABAT

Aulia Maharani <sup>1</sup>, Krido Hary Gunawan <sup>2</sup>

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Correspondence		
Email: <a href="mailto:maharani051201@gmail.com">maharani051201@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 1 Januari 2024	Accepted 4 Januari 2025	Published 9 Januari 2025

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to prove and analyze the effect of transactional leadership style, job satisfaction and work motivation on employee performance at PT Berkah Karya Sahabat. This research uses quantitative methods, the sampling technique in this research is saturated sampling technique. The results showed that simultaneously transactional leadership style, job satisfaction and work motivation had a significant effect on employee performance at PT Berkah Karya Sahabat, transactional leadership style had no significant effect on employee performance at PT Berkah Karya Sahabat, job satisfaction had a significant effect on employee performance at PT Berkah Karya Sahabat, and work motivation had a significant effect on employee performance at PT Berkah Karya Sahabat.*

**Keywords :** *Transactional Leadership Style, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Karya Sahabat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Karya Sahabat, gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Karya Sahabat, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Karya Sahabat, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Karya Sahabat.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penggerak utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan, dan keberhasilan organisasi bergantung pada mereka. Organisasi harus tanggap dengan cepat dan akurat terhadap dinamika perubahan bisnis. Untuk mencapai visi dan misi organisasi, kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Kinerja adalah ukuran keberhasilan perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tugas, disiplin kerja, kepatuhan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan posisi mereka di perusahaan. Kinerja juga mencakup hasil yang dicapai (Maryadi & Misrania, 2023:546). Kompetensi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, termasuk dalam kinerja ini.

PT Berkah Karya Sahabat adalah perusahaan penyewaan alat berat untuk fasilitas pelabuhan seperti reachstacker, forklift, dan trailer. Perusahaan ini telah bekerja sama dengan beberapa pelabuhan besar di Surabaya untuk menyediakan jasa bongkar muat peti kemas, dan terus berinvestasi dalam memperluas layanannya ke kota-kota besar lainnya di Indonesia. Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Dengan mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan

Kerja dan Motivasi kerja dimana penelitian ini merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi tentang Kinerja Karyawan PT Berkah Karya Sahabat.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Rahmatullah (2018), fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah (1). Perencanaan (2). Pengorganisasian (3). Pengarahan (4). Pengendalian (5). Pengadaan (6). Pengembangan (7). Kompensasi (8). Integrasi (9). Pemeliharaan (10). Pemutusan Hubungan Kerja.

### 2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Zunidar (2022), kepemimpinan transaksional adalah pendekatan manajemen yang berfokus pada bagaimana pemimpin dan pengikut berinteraksi satu sama lain. Menurut Burhanudin & Kurniawan (2020), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan penjelasan peran dan tanggung jawab karyawan dan memberikan imbalan positif dan negatif berdasarkan kinerja mereka. Menurut Qasanah (2020), faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional antara lain: (1). Kepribadian (2). Karakteristik (3). Kebutuhan tugas (4). Iklim dan kebijakan organisasi (5). Harapan perilaku rekan. Berdasarkan penjelasan di atas, gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transaksional berfokus pada menjelaskan peran dan tanggung jawab karyawan dan memberikan imbalan berdasarkan kinerja mereka.

### 3. Kepuasan Kerja

Menurut Sunarta (2019), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, karena mereka yang merasa terpuaskan akan berusaha bekerja dengan baik dan bahkan meningkatkan kinerja, sementara yang tidak puas akan cenderung sebaliknya (Abangga, 2019). Kepuasan kerja berpengaruh pada motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan, serta dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih terlibat dan setia. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih berkomitmen, dan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan (Angelina & Supriadi, 2023).

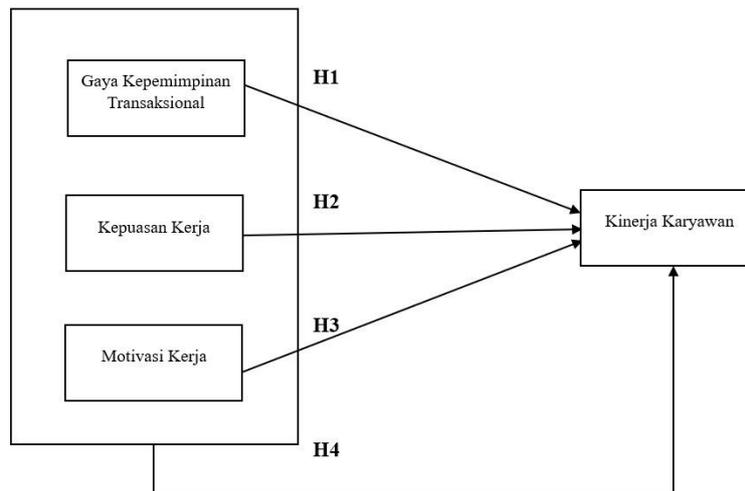
### 4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah situasi atau dorongan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan (Abyan & Farras, 2019). Motivasi mendorong perilaku manusia untuk bekerja keras dan antusias demi mencapai hasil yang maksimal, yang menjadikannya sangat penting. Tanpa motivasi, karyawan mungkin merasa enggan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan dalam pekerjaan mereka dikenal sebagai motivasi kerja. Menurut Yusiak et.al., (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain (1). Lingkungan kerja (2). Pengembangan karir (3). Tunjangan kinerja.

### 5. Kinerja Karyawan

Menurut Safitri (2022), kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh anggota staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di organisasi. Kinerja karyawan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan keberhasilan umum perusahaan. Menurut Yuniarti (2021), kinerja

karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab mereka, yang secara efektif dan efisien memenuhi tujuan organisasi. Menurut Asri & Moderin (2024), kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan, yaitu kemampuan seseorang untuk membuat, mengajar, atau mencapai sesuatu, menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diembannya. Menurut Octavia (2023), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (1). Motivasi kerja (2). Kepuasan kerja (3). Disiplin kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Karya Sahabat

H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Karya Sahabat

H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Karya Sahabat

H<sub>4</sub> : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Karya Sahabat.

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian dilakukan dengan memakai subjek karyawan PT Berkah Karya Sahabat. Responden dalam penelitian berjumlah 45 responden yang diperoleh dari rumus *lemeshow* karena jumlah populasi tidak diketahui.

Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *non probability sampling*, dengan pendekatan sampling jenuh dimana seluruh populasi akan menjadi responden dalam penelitian. dengan memperhatikan kriteria responden yaitu karyawan di PT Berkah Karya Sahabat. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *gform* dengan menyebarkan luring kepada karyawan PT Berkah Karya Sahabat. Skala pengukuran jawaban responden menggunakan *skala likert*. Analisis data yang digunakan menggunakan SPSS 29.0.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Tabel	Correlated Item Total Correlation (r hitung)	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	X1.1	0,294	0,312	Valid
	X1.2	0,294	0,344	Valid
	X1.3	0,294	0,340	Valid
	X1.4	0,294	0,351	Valid
	X1.5	0,294	0,426	Valid
	X1.6	0,294	0,717	Valid
	X1.7	0,294	0,703	Valid
	X1.8	0,294	0,736	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,294	0,583	Valid
	X2.2	0,294	0,533	Valid
	X2.3	0,294	0,631	Valid
	X2.4	0,294	0,642	Valid
	X2.5	0,294	0,525	Valid
	X2.6	0,294	0,306	Valid
	X2.7	0,294	0,728	Valid
	X2.8	0,294	0,497	Valid
	X2.9	0,294	0,682	Valid
	X2.10	0,294	0,493	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,294	0,754	Valid
	X3.2	0,294	0,552	Valid
	X3.3	0,294	0,764	Valid
	X3.4	0,294	0,696	Valid
	X3.5	0,294	0,432	Valid
	X3.6	0,294	0,585	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,294	0,729	Valid
	Y2	0,294	0,702	Valid
	Y3	0,294	0,772	Valid
	Y4	0,294	0,710	Valid
	Y5	0,294	0,704	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa Hasil uji SPSS 29 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan semua valid karena r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu 0,294.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics				Keterangan
Variabel	Nilai Kritis	Number of Items	Cronbach's Alpha	
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,6	8	0,602	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,6	10	0,758	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,6	6	0,708	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	5	0,719	Reliabel

Sumber : *Output SPSS, 2024*

Karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, hasil pengujian dengan metode Cronbach's Alpha, yang dilakukan dengan SPSS 29, menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28679830
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.072
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.643
99% Confidence Interval	Lower Bound	.630
	Upper Bound	.655

Sumber : *Output SPSS, 2024*

Penelitian ini menemukan asymp sig sebesar 0,200, yang menunjukkan distribusi normal, karena asymp sig lebih besar dari 0,05.

**Uji Multikolonieritas**

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

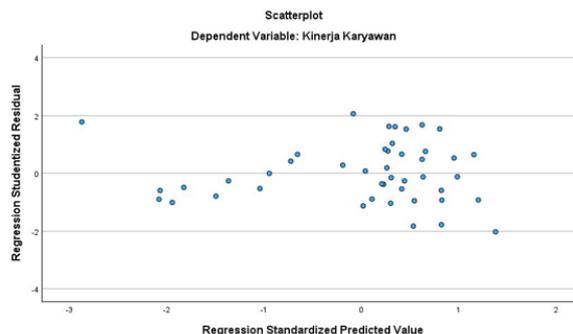
Vaiabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,920	1,086
Kepuasan Kerja (X2)	0,657	1,523
Motivasi Kerja (X3)	0,686	1,458

Sumber : *Output SPSS, 2024*

Menurut tabel di atas, variabel X1 memiliki nilai toleransi sebesar 0,920 dan VIF sebesar 1,086, variabel X2 memiliki nilai toleransi sebesar 0,657 dan VIF sebesar 1,523, dan variabel X3 memiliki nilai toleransi sebesar 0,686 dan VIF sebesar 1,458. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas dalam penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : *Output SPSS, 2024*

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar di atas dan di bawah 0, dan pola-polanya juga tidak bergelombang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas.

## Uji Hipotesis

### Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.977	3	113.659	9.804	.001 <sup>b</sup>
	Residual	475.334	41	11.594		
	Total	816.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS, 2024

Menurut tabel di atas, besarnya nilai signifikansi adalah  $0,01 < 0,05$ , dan nilai f hitung adalah  $9,804 > f$  tabel 2,59. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis peneliti diterima.

### Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.886	4.714		1.885	.067
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	.053	.082	.088	.642	.524
	Kepuasan Kerja	.044	.082	.092	3.657	.001
	Motivasi Kerja	.376	.115	.457	3.254	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, 2024

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai t hitung  $0,642 < 1,681$  dari t tabel dengan nilai signifikan gaya kepemimpinan transaksional sebesar  $0,524 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) ditolak di mana berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh secara signifikan dengan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai t hitung  $3,657 > 1,681$  dari t tabel dengan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) diterima di mana berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai t hitung  $3,254 > 1,681$  dari t tabel dengan nilai signifikan motivasi kerja sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) diterima di mana berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruhl Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan terbukti tidak berpengaruh signifikan
2. Pengaruhl Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikanl
3. Pengaruhl Motivasi Kerja terhadapl Kinerja Karyawanl terbukti berpengaruh signifikanl
4. Pengaruhl Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan

### 2. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan dari peneliti sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan melalui penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung.
2. Perusahaan dapat menggunakan gaya kepemimpinan lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian dengan memperluas jumlah responden dan menambahkan variabel lain seperti kompensasi dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abangga, H. F. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari di Kartasura. *Sustainability (Switzerland)*.
- Abyan, Farras, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sakola & Inteeshirt. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–15.
- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51–58. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.371>
- Asri, D. H., & Moderin, M. (2024). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1293–1310. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847>
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1),7–18. Diambil dari <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- S.P, H. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232>

- Octavia, A. N., Prihatini, P., & Saraswati, D. C. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1).
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset ...*, 8(1), 127–133. Diambil dari <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/575/584>
- Rahmatullah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. *Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 1–7.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja ( Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., & Hasyim, M. A. N. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. (E. Jaelani, Ed.), *News.Ge*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Zunidar. (2022). Kepemimpinan Transaksional: Model Kontemporer Dalam Memimpin Lembaga Pendidikan Islam. *Ar-raniry*, 208–216.