

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(studi pada karyawan PT. Quantum Nusantara Jakarta Pusat)**

**Putri Anggraeni dan Kasmir**

Universitas Mercu Buana

[putrianggraeni0403@gmail.com](mailto:putrianggraeni0403@gmail.com), [kasmir@mercubuana.ac.id](mailto:kasmir@mercubuana.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan di PT. Quantum Nusantara Jakarta Pusat. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan 50 responden. Analisis data menggunakan aplikasi Smart PLS yang terdiri dari uji outer model dan inner model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi pada penelitian ini adalah pimpinan perusahaan bisa memberikan ruang gerak kepada karyawan, memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja, dan memberikan kepuasan kerja yang seimbang dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan. Dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan transaksional, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

**Abstract.** This research was conducted with the aim of knowing the effect of transactional leadership style, motivation, and job satisfaction on employee performance. The object of this research is employees at PT. Quantum Nusantara, Central Jakarta. The research design used is a quantitative descriptive study using 50 respondents. Data analysis uses the Smart PLS application which consists of testing the outer model and inner model. The results of this research indicate that the transactional leadership style variable has a significant positive effect on employee performance, the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Recommendations in this study are company leaders can provide space for employees, motivate employees to be more enthusiastic at work, and provide job satisfaction that is balanced with the work that employees do. In this way, employee performance will be better.

**Keywords:** transactional leadership style, motivation, job satisfaction, employee performance.

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang Masalah.** Sumber daya manusia di waktu ini memiliki peranan penting pada suatu perusahaan. setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan serta untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu melakukan aktifitas, oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Mengingat persaingan usaha yang semakin ketat tentu saja pada suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang efektif, kreatif, serta produktif. salah satu cara agar sumber daya manusia bisa berkembang dengan cepat ialah dengan mempunyai kinerja karyawan yang baik. Sumber daya manusia ini adalah elemen yang harus diperhatikan, terutama kinerja pada karyawan yang ada di perusahaan tersebut. tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk bisa mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan aspek sumber daya manusia. Penelitian Mathis dan Jackson (2001) dalam (Badrianto Yuan dan Ekhsan Muhammad, 2020) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan

terbentuknya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan dapat berkembang dengan cepat. Selain itu, pimpinan juga harus memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Setiap individu sudah pasti mempunyai kinerja yang berbeda, maka dari itu perusahaan harus mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan memang sangat penting, memberikan imbalan atau reward jika pekerjaan yang diberikan terselesaikan tetapi jika tidak maka akan digantikan dengan bawahan yang lain. Selain itu, karyawan juga membutuhkan dorongan berupa motivasi dari beberapa organisasi atau dalam diri sendiri agar target yang diberikan akan tercapai sehingga karyawan bisa mendapatkan upah yang sesuai. Upah yang sesuai akan membuat karyawan merasakan kepuasan tersendiri, selain upah yang sesuai kepuasan kerja karyawan bisa dalam bentuk promosi jabatan sesuai kemampuan yang karyawan miliki. Akan tetapi, setiap individu mempunyai kepuasan kerja yang berbeda. Karena pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat dirasakan oleh masing-masing individu.

Pentingnya gaya kepemimpinan transaksional, motivasi, dan kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, tanpa karyawan perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan dengan maksimal. seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi adalah karyawan yang telah merasakan kepuasan dalam bekerja. Kinerja biasanya berkaitan dengan masalah-masalah internal maupun eksternal sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan tersebut menurun.

Data skunder kinerja karyawan selama tahun 2018-2020 seperti terlihat pada Tabel 1.1 dibawah menunjukkan bahwa terjadi pertumbuhan yang lambat atau peningkatan yang tidak terlalu tinggi dalam 3 (tiga) tahun terakhir, sehingga dikhawatirkan berdampak pada kinerja karyawan. Berikut tabel data skunder kinerja karyawan PT. Quantum Nusantara :

**Tabel 1.** Target Kinerja Tahunan PT. Quantum Nusantara Jakarta Pusat Periode 2018-2020

No.	Tahun	Target ( Unit )	Realisasi ( Unit )	Persentase	Ket
1.	2018	8.736	7.954	91%	Tidak tercapai
2.	2019	11.542	10.998	95,2%	Tidak tercapai
3.	2020	13.500	12.157	90,0%	Tidak tercapai

Sumber : HRD PT. Quantum Nusantara Jakarta Pusat

Penurunan kinerja karyawan dapat terjadi kapan saja, karena hal tersebut tidak bisa diprediksi. Permasalahan yang mungkin saja terjadi pada setiap karyawan yang membuat kinerja menurun. Melihat permasalahan tersebut, peneliti melakukan pra-survey untuk mengkaji fenomena yang lebih dalam. Untuk mengetahui masalah apa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan di PT. Quantum Nusantara, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan pra kuesioner terhadap 30 karyawan PT. Quantum Nusantara dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pra-Survey di PT. Quantum Nusatama

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
	<b>Gaya Kepemimpinan Transaksional</b>		
1	Apakah pemimpin membatasi ruang gerak anda dalam bekerja?	25	5
	<b>Motivasi</b>		
2	Apakah anda termotivasi untuk belajar lebih baik dan melakukan improvement?	4	26
	<b>Kepuasan kerja</b>		
3	Apakah anda puas dengan pekerjaan yang saat ini anda jalani ?	10	20
	<b>Lingkungan kerja</b>		
4	Apakah anda merasa nyaman dengan lingkungan diperusahaan ini ?	26	4
	<b>Komitmen Organisasional</b>		
5	Apakah anda bangga menjadi pegawai pada lembaga ini?	19	11
	<b>Stress kerja</b>		
6	Apakah anda stress dengan pekerjaan yang saat ini anda jalani?	15	15

Sumber : Hasil pra-survey ( Desember, 2021)

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat masalah kepemimpinan pada perusahaan tersebut. Pada point I yang terlihat dari banyaknya karyawan PT Quantum Nusatama tidak merasa nyaman dalam bekerja, karena ruang gerak mereka dibatasi oleh pemimpin. Maka dari itu karyawan tidak merasa nyaman dan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini membuat kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut menurun. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Quantum Nusatama Jakarta Pusat”

## KAJIAN TEORI

**Kinerja Karyawan.** Menurut Benardin dan Russel (2000) dalam (Badrianto Yuan Dan Ekhsan Muhammad 2020) kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. hasil kerja adalah hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan perempuan yang dicapai. Menurut Gibson (1997) dalam (Subariyanti et al., 2017) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Sedangkan menurut (Prawirosentono, 1999) dalam (Sinambela 2016:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 moral dan etika. Menurut (Simajuntak, 2011) dalam (Harahap dan Tirtayasa 2020) , kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu : (1). Faktor Individu, (2). Faktor dukungan organisasi, (3). Faktor dukungan manajemen. Menurut Minner (1992) dalam (Subariyanti et al., 2017), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu: (1). Kualitas yaitu tingkat kesalahan,kerusakan, kecermatan, (2). Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, (3). Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang, (4). Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja berperan penting dalam suatu perusahaan. Karena kinerja ialah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, jika kinerja tidak berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut akan sulit mencapai target yang diinginkan.

**Gaya Kepemimpinan Transaksional.** Menurut Siagian (2007) dalam (Qasanah et al.,2020) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan pertukaran dengan melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Sedangkan menurut Miller (2011) dalam (Kalsoom, Khan, and Zubair 2018) berpendapat bahwa

pemimpin transaksional mengklarifikasi peran dan tugas kepada pengikut dan memberi tahu mereka apa yang perlu mereka lakukan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Bass dkk, (1985) dalam (Purwanto et al. 2019) juga berpendapat bahwa karakteristik kepemimpinan transaksional terdiri dari dua aspek, penghargaan kontingen adalah pemimpin menginformasikan bawahannya tentang apa yang harus dilakukan bawahannya jika mereka ingin mendapatkan imbalan tertentu dan jaminan bahwa bawahan akan mendapatkan apa yang mereka inginkan sebagai pengganti usaha yang dilakukan. Pengecualian manajemen adalah pemimpin berusaha mempertahankan prestasi dan kerja bawahannya, jika ada kesalahan pemimpin segera bertindak untuk memperbaikinya.

Menurut (Risambessy dan Wairisal 2021) kepemimpinan transaksional memiliki tiga karakteristik utama yaitu: (1). Mengetahui keinginan bawahan, (2). Terampil Memberikan imbalan atau janji yang tepat, (3). Responsif terhadap kepentingan bawahan. Menurut Robbins (2012) dalam (Jufizen dan Lubis Putri 2020), dimensi dan indikator kepemimpinan transaksional meliputi: (1). Dimensi Imbalan Kontinjen (Contingensi Reward), dengan indikator detail pekerjaan, insentif, (2). Dimensi Manajemen dengan pengecualian / eksepsi aktif (Active Management by Exception ), dengan indikator Pemimpin memantau secara langsung kinerja agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, (3). Dimensi Manajemen dengan pengecualian / eksepsi pasif (Pasive Management by Exception), dengan indikator Pemimpin memberikan teguran jika terjadi kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi suatu proses dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu pemimpin sudah semestinya memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan yang telah mencapai target yang telah ditentukan.

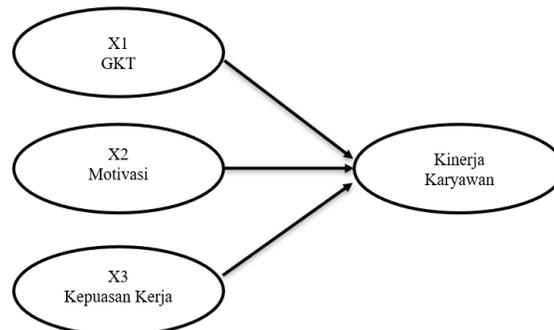
**Motivasi.** Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) dalam (Asie, Hairudinor, dan Rasyidi 2018) bahwa motivasi ialah dorongan-dorongan yang terjadi pada diri seorang individu guna menggerakkan serta mengarahkan perilaku. Menurut Pamela & Oloko (2015) dalam (Kuruway et al., 2021) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Sedangkan menurut Wukir (2013) dalam (Sudiardhita et al. 2018) Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno, (2016) dalam (Harahap dan Tirtayasa 2020) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu : (1). Faktor Intern, (2). Faktor Ekstern. Menurut Ghozali (2017) ada 4 dimensi dan indikator dalam motivasi yaitu : (1). gaji yang diterima : menerima gaji yang sesuai, (2). penerimaan oleh kelompok : diterima oleh kelompok kerja, (3). kondisi kerja : mendapatkan kondisi kerja yang kondusif, (4). promosi yang diperoleh : mendapatkan promosi jabatan dalam pekerjaannya. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi harus disalurkan kepada setiap karyawan. Karena karyawan yang termotivasi akan lebih semangat lagi dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan dapat memuaskan keinginannya.

**Kepuasan Kerja.** Menurut George dan Jones (2007) dalam (Badrianto Yuan Dan Ekhsan Muhammad 2020) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana seseorang merespon pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam (Cahyana dan Jati 2017) apabila persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Brookfield (1998) dalam (Lamsah et al, 2018) individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki catatan fisik dan psikologis yang sehat yang sangat mungkin menghasilkan produktivitas dan efektivitas yang lebih tinggi dalam kinerja pekerjaan mereka dan akan tinggal lebih lama dalam organisasi. Menurut (Mathis & Jackson, 2011) dalam (Nabawi et al., 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Dan Menurut Kristianto (2011) dalam (Garaika et al., 2020) ada lima aspek sebagai berikut : kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri yang berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan;

- 1) kualitas supervisi yang terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial;
- 2) hubungan dengan rekan kerja yang berkaitan dengan harmoni sosial dan respek;
- 3) kesempatan promosi yang terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh;

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja maka cenderung kinerja karyawan akan menurun.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

**Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.** Gaya kepemimpinan transaksional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap yang selalu mengawasi karyawan dalam bekerja membuat karyawan tidak nyaman. Sehingga karyawan segan untuk melakukan kesalahan, akan tetapi jika gaya tersebut bisa diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut (Kuznir & Walker, 2017) dalam (Makambe, Joy, dan Moeng 2019) salah satu atribut unik dari kepemimpinan transaksional adalah ekspektasi penghargaan, maka gayanya adalah pertukaran target dan penghargaan antara manajemen dan karyawan tingkat bawah. Bukti empiris yang memperkuat bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Burhanudin dan Kurniawan 2020), (Darmasaputra dan Sudibya 2019), serta (Andari dan Nafiudin 2019) Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

H1 : gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan

**Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.** Peran motivasi memang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. jika karyawan diberikan motivasi yang baik serta dorongan untuk meyakinkan bahwa karyawan tersebut bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Teori Motivasi Hirarki menurut Maslow (Luthan, 2003) dalam (Sudiardhita et al. 2018), “Motivasi adalah proses yang dimulai dari kebutuhan fisiologis dan psikologis yang mendorong perilaku atau dorongan yang mengarah pada tujuan atau insentif”. Semakin banyak motivasi yang diberikan maka akan meningkat juga kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Karyawan yang mempunyai tekanan kerja, sangat membutuhkan motivasi dari pimpinan sehingga karyawan bisa mencapai target yang diberikan. Bukti empiris yang memperkuat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Susanto et al.,2019), (Ekhsan et al.,2022) serta (Sembiring et al.,2020) Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.** Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan oleh setiap karyawan. jika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini perlu diperhatikan disetiap perusahaan. Karyawan akan merasa puas jika gaji yang didapat sesuai dengan pekerjaannya, peluang promosi jabatan, penghargaan, dll. Dengan

adanya itu karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka dapat selama bekerja diperusahaan tersebut. Menurut Locke (1969) dalam (Arda et al., 2017) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara should be (expectation needs or value) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Bukti empiris yang memperkuat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Subariyanti et al.,2017), (Hamid dan Hazriyanto 2019) serta (Wijaya et al.,2018) Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

## **METODE**

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena pendekatan kuantitatif ini untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu variable atau beberapa variabel. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi, dan kepuasan kerja ( variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variable dependen). Desain penelitian yang dilakukan peneliti ini menggunakan penelitian kausal. Desain penelitian kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Menurut (Sugiyono 2013:37) hubungan kausal pada penelitian adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transaksional, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Waktu penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini untuk sesuai dengan susulan dimulainya penelitian pada bulan Oktober 2021 s/d Mei 2022. Proses penelitian ini dilakukan secara bertahap, dengan melakukan prasarvei yang disebar ke beberapa responden, dimulai dengan pendahuluan, pengajuan proposal, bimbingan, dan penyebaran kuesioner serta tabulasi data dan penyusunan proposal. Menurut (Sugiyono 2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di perusahaan PT. Quantum Nusantara Jakarta Pusat yang memiliki jumlah 50. Dalam penelitian ini, penetapan sampel digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode sampel jenuh. Menurut (Sugiyono 2013:81) merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini adalah karyawan sejumlah 50 orang. Menurut Sekaran (2006) dalam (Anwar Nurdin et al.,2019) Metode pengumpulan data merupakan integral dari design penelitian dengan wawancara (tatap muka, telepon, dan media elektronik), kuesioner secara pribadi, observasi individu, Metode pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket) yaitu daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menurut (Sugiyono 2013:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode statistic SEM berbasis varian yang didesign untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik data. PLS (Partial Least Square) merupakan Factor indeterminacy metode analisi yang powerfull, oleh karena itu tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS dapat juga digunakan untuk konfirmasi teori. Dibandingkan dengan covariance based SEM (yang diwakili oleh LISREL, EQS, atau AMOS) component base PLS mampu menghindari dua masalah besar yang dihadapi oleh covariance based (CBSEM) yaitu inadmissible solution. Untuk tujuan prediksi pendekatan PLS lebih cocok karena dengan pendekatan PLS diasumsikan bahwa semua ukuran variance adalah variance yang berguna untuk dijelaskan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural dan nilai signifikansi dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistic pada algorithm bootstrapping report nilai signifikansi T-statistik harus lebih dari 1,96. Dari proses olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values  $< 0,05$ . Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	T Statistik (1 O/STDEV I)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transaksional -> Kinerja Karyawan	0,367	3,426	0,001
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,319	2,956	0,003
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,374	2,875	0,004

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 3.0 (Mei, 2022)

Berdasarkan pada tabel 4.16, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis pada setiap variabel semuanya diterima. Karena masing-masing pengaruh yang telah ditunjukkan memiliki nilai P Values  $< 0,05$  dan nilai T-Statistik diatas 1.96. Gaya kepemimpinan transaksional (X1) memiliki nilai P Value sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$ , sampel asli sebesar 0,367, dan T-Statistik sebesar 3,426 yang artinya gaya kepemimpinan transaksional (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudibya dan Darmasaputra 2019), (Kalsoom et al. 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional yang ada, maka akan mendorong kinerja karyawan PT. Quantum Nusatama Jakarta Pusat. Dengan begitu karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan oleh pimpinan karena adanya imbalan yang akan diberikan dari pimpinan jika karyawan mampu menyelesaikan target. Maka dengan demikian

H1: Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Quantum Nusatama Jakarta Pusat diterima

Untuk variabel motivasi (X2), memiliki nilai P Value sebesar  $0,003 < \alpha (0,05)$ , sampel asli sebesar 0,319, dan T-Statistik sebesar 2,956 yang artinya motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudiardhita et al. 2018) , (Kuruway et al.,2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi memang sangat dibutuhkan oleh karyawan, karyawan yang termotivasi akan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Semakin tinggi motivasi yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Quantum Nusatama Jakarta Pusat. Maka dengan demikian

H2: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Quantum Nusatama Jakarta Pusat diterima

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja (X3), memiliki nilai P Value sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$ , sampel asli sebesar 0,374, dan T-Statistik sebesar 2,875 yang artinya kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto Yuan Dan Ekhsan Muhammad 2020), (Subariyanti et al.,2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan kepuasan kerja, karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan memberikan feedback baik untuk perusahaan. Dengan memberikan kesejahteraan, karyawan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja yang

diterima oleh karyawan maka akan memberikan pengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Quantum Nusatama Jakarta Pusat.

H3: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Quantum Nusatama Jakarta Pusat diterima

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Quantum Nusatama Jakarta Pusat. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transaksional, maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Quantum Nusatama Jakarta Pusat. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin banyak karyawan yang termotivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Quantum Nusatama Jakarta Pusat. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin banyak karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Saran.** Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan diatas, maka dari itu peneliti bermaksud untuk memberikan saran kepada pihak yang akan menggunakan hasil penelitian ini dimasa mendatang. Diantaranya sebagai berikut :

1. Pimpinan bisa memberikan ruang gerak terhadap karyawan pada saat bekerja, agar karyawan tidak merasakan kecanggungan dalam bekerja. Selain itu, pimpinan juga harus menegur jika karyawan melakukan kesalahan.
2. Perusahaan khususnya pimpinan agar bisa memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja agar karyawan mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan merasa termotivasi. Selain itu, kondisi kerja yang baik juga salah satu hal penting dalam bekerja. Karyawan akan termotivasi jika memiliki kondisi kerja yang baik.
3. Perusahaan sudah seharusnya memberikan kepuasan kepada karyawan, dengan mendapatkan kepuasan kerja kinerja karyawan di perusahaan akan meningkat. Salah satunya memberikan promosi yang sesuai dengan tingkatan lamanya karyawan bekerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi, dan kepuasan kerja tetapi ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Nurdin, Muhammad Reza. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 7(2). doi: 10.35137/jmbk.v7i2.295.
- Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan "Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis." *Jimb* 18(1):7.
- Asie, Hairudinor, and M. Noor Rasyidi. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 7(2).
- Badrianto Yuan Dan Ekhsan Muhammad. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nesinak Industri." *Jurnal Syntax Idea* 2(9):568.

- Burhanudin, and Agus Kurniawan. 2020. "Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo." *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 11(1):7–18.
- Cahyana dan jati, 2017. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *E-Jurnal Akuntansi* 2017(1):1314–42.
- Chaerul Rizky, Muhammad. 2018. "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Jasa Power Medan." 1(2):19–27.
- Darmasaputra, Sudibya. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." 8(9):5847–66.
- Ekhsan, Muhamad. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1):11–19. doi: 10.55208/aj.v2i1.27.
- Garaika, Garaika. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 21(1):28–41. doi: 10.30596/jimb.v21i1.4181.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. 2019. *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program Smartpls 3.2.8.* edited by & A. D. R. Abiratno, S. Nurdianti. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hamid, Abdul, and Hazriyanto Hazriyanto. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam." *Jurnal Benefita* 4(2):326. doi: 10.22216/jbe.v4i2.1877.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):120–35. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- Jufizen, and Sasqia Afni Lubis Putri. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating." <https://medium.com/> 3(1):41–59.
- Kalsoom, Zohra, Mukaram Ali Khan, and Syed Sohaib Zubair. 2018. "Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan : Kasus FMCG Industri Pakistan." 8(3):23–30.
- Kuruway, Maria. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(1):85–92.
- Lamsah. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja UKM." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 119–29.
- Makambe, Ushe, Gaone Joy, and Motlatsi Moeng. 2019. "Efek Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan : Kasus Bank Komersial Terpilih." 1(1):39–50.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Nafiudin, Andari. 2019. "Jurnal Manajemen." Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Trans Retail Indonesia Serang* 5(1):45–52.
- Omah Enok, Kasmir. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Yamaha Musik Cabang Cikarang"
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, and Rachmad Gunawan. 2017. "The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia." *International Journal of Law and Management* 59(6):1337–58. doi: 10.1108/IJLMA-10-2016-0085.
- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Innocentius Bernardo, and Chi Choi Hyun. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksi Terhadap Kinerja Puskesmas." 1:179–86.

- Qasanah, Uswatun. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset ...* 8(1):127–33.
- Risambessy, Agusthina, and Paulus L. Wairisal. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Iqtishoduna* 17(2):175–89. doi: 10.18860/iq.v17i2.11762.
- Sembiring, Hendri. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 13(1):10–23.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. April. edited by Suryani & R. Damayanti. PT. Bumi Aksara.
- Subariyanti, Herudini. 2017. "Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan." *Jurnal Ecodemica* 1(2):224–32.
- Sudiardhita, IR Ketut, Saparuddin Mukhtar, Budi Hartono, Herlitah, Sariwulan, and Nikensari. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Karyawan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ (Persero) Tbk." 4(1):181–92.
- Sugiyono, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1):6–12.
- Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas." *Agora* 6(2):287109.
- Zulkarnaen, Wandy, Iis Dewi Fitriani, and Rini Widia. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1(1):42–62. doi: 10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62