

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT NALSAL INDO
PERKASA)**

TESIS

Terakreditasi B

SK BAN-PT No. 3552/SK/BAN-PT/Akred/M/IX/2019



Oleh :

Desy Natalia Girsang

8082201030

PEMBIMBING :

Dr. Theresia Gunawan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
JANUARI 2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT NALSAL INDO
PERKASA)**

TESIS

Terakreditasi B

SK BAN-PT No. 3552/SK/BAN-PT/Akred/M/IX/2019



Oleh :

Desy Natalia Girsang

8082201030

PEMBIMBING :

Dr. Theresia Gunawan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
JANUARI 2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT NALSAL INDO
PERKASA)**



Oleh :

**Desy Natalia Girsang
8082201030**

**Diestujui Untuk Diajukan Ujian Sidang pada Hari/Tanggal :
Rabu, 23 Januari 2024**

Pembimbing Tunggal:

Dr. Theresia Gunawan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
JANUARI 2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT NALSAL INDO
PERKASA)**

Desy Natalia Girsang (NPM: 8082201030)

Pembimbing : Dr. Theresia Gunawan

Magister Administrasi Bisnis

Bandung

Januari 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 222 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM dengan bantuan program SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan; (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan; (3) Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan sebagai mediator dan (5) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan sebagai mediator.

Kata kunci : kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan motivasi karyawan.

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE MOTIVATION AND
PERFORMANCE (CASE STUDY AT PT. NALSAL INDO PERKASA)**

Desy Natalia Girsang (NPM: 8082201030)

Adviser: Dr. Theresia Gunawan

Master of Bussiness Administration

Bandung

January 2023

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of the variables transactional leadership, transformational leadership, employee performance and employee motivation. The approach used in this research is a quantitative approach. The sample used in this research was all employees, totaling 222 respondents. Research data was obtained from the results of filling out a questionnaire and analyzed using SEM analysis techniques with the help of the SEM PLS program. The results of this research show that: (1) transactional leadership has a positive and significant effect on employee motivation; (2) transformational leadership has a positive and significant effect on employee motivation; (3) employee motivation has a positive and significant effect on employee performance; (4) transactional leadership has a positive effect on employee performance through employee motivation as a mediator and (5) transformational leadership has a positive effect on employee performance through employee motivation as a mediator.

Key words: transactional leadership, transformational leadership, employee performance and employee motivation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Nalsal Indo Perkasa)" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Bisnis di Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian Tesis ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus sebagai penolong dan memberi kemampuan kepada penulis hingga bisa menyelesaikan tesis ini.
2. Keluarga tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat untuk menyelesaikan Tesis ini.
3. Jefri Kristian Tambunan selaku kekasih penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat dan tempat keluh kesah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.
4. Marceline Dominique dan Silvana Bonita selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat hingga penulis bisa menyelesaikan tesis.
5. Ibu Dr. Theresia Gunawan selaku Dosen Pembimbing Tesis, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan Tesis ini.
6. Ibu Dr. Laura Lahindah dan Bapak Dr. Nyoman Gde Dewa Rucika selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan Tesis ini.
7. PT Nalsal Indo Perkasa, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

8. Responden, yang telah bersedia memberikan waktu dan informasi yang diperlukan dalam pengumpulan data penelitian.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang turut membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan penelitian selanjutnya. Akhir kata, semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Bisnis.

Bandung, Januari 2024

Desy Natalia Girsang

8082201030

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR NOTASI DAN SINGKATAN	xiv
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Kerangka Pemikiran	7
1.6. Hipotesis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Penelitian Terdahulu.....	12
2.1. Landasan Teori	9
2.2. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional	17
2.3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, dan Kinerja Karyawan	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1. Jenis Penelitian	20
3.2. Model Penelitian.....	20
3.3. Populasi dan Sampel	20
3.4. Sumber Data	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data	22
3.6. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	23
3.7. Pengukuran Variabel	25

3.8. Teknik Analisis Data	26
LAMPIRAN.....	32
DAFTAR PUSTAKA	139

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1. Spesifikasi Model SEM PLS	50
Gambar 4. 2. Hasil Estimasi Model SEM PLS <i>algorithm</i>	51
Gambar 4. 3. Hasil estimasi model Bootstrapping	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2. 2. Perbedaan Penelitian	16
Tabel 4. 1. Perbedaan Penelitian	39
Tabel 4. 2. Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4. 3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4. 4. Gambaran Motivasi Karyawan	44
Tabel 4. 5. Gambaran Kepemimpinan Transaksional	95
Tabel 4. 6. Gambaran Kepemimpinan Transformasional	47
Tabel 4. 7. Gambaran Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Konvergen.....	52
Tabel 4. 9. Validitas Deskriminan menurut Uji <i>Fornell Larcker</i>	54
Tabel 4. 10. Validitas Deskriminan menurut nilai <i>Cross Loading</i>	55
Tabel 4. 11. HTMT antar Konstruk Latent	56
Tabel 4. 12. Reliabilitas Komposit.....	57
Tabel 4. 13. Nilai R Square	55
Tabel 4. 14. Q Square Model	59
Tabel 4. 15. SRMR	60
Tabel 4. 16. VIF Inner Model	60
Tabel 4. 17. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	63
Tabel 4. 18. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	65
Tabel 4. 19. Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4. 20. Hasil Pengujian Hipotesis	68

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini akan melihat pertumbuhan lebih lanjut di sektor korporasi dan ekonomi. Pertimbangan internal memengaruhi bagaimana perusahaan dan bisnisnya berkembang. Karena laju perkembangan perusahaan yang semakin cepat, perusahaan harus menciptakan dan mengoptimalkan aspek internal. Hal ini penting untuk memperkuat kemampuan dasar perusahaan untuk kelangsungan bisnis dan beradaptasi dalam lingkungan yang kompetitif (Septyan et al., 2017).

Sumber daya manusia merupakan faktor internal yang memiliki dampak terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan bisnis. Hal ini menekankan signifikansi peran fungsi sumber daya manusia (SDM), mengingat peran krusial manusia dalam konteks perusahaan bisnis. Ketika SDM menunjukkan tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud.

Busro (2018:89) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang dilakukan oleh anggota organisasi, baik secara individu maupun dalam kelompok. Kinerja ini harus sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, sejalan dengan upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Organisasi tersebut menilai kinerja dengan mempertimbangkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam batas waktu yang ditentukan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan kebijakan organisasi.

Sebuah bisnis yang menawarkan jasa agen penagihan disebut PT. Nalsal Indo Perkasa. Bisnis ini bekerja sama dengan berbagai klien, termasuk bank dan organisasi keuangan lainnya. Karyawan harus dapat memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh organisasi setiap bulannya. Peneliti menemukan suatu fenomena di PT Nalsal Indo Perkasa, yakni rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana didapati dari hasil wawancara dengan pemilik dan observasi langsung. Karena tidak ada prosedur operasi standar di perusahaan, karyawan masih

belum dapat memikul tanggung jawab penuh atas tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Setiap karyawan di PT Nalsal Indo Perkasa diwajibkan untuk memenuhi target bulanan sebesar Rp 5.000.000 sebagai bagian dari sistem evaluasi kinerja perusahaan. Namun, tidak semua karyawan mampu memenuhi target ini setiap bulannya. Hal ini berdampak besar pada posisi kepemimpinan karena dapat memberi pekerja inspirasi yang mereka butuhkan untuk mempertahankan pekerjaan baik mereka dan meningkatkan efisiensi bisnis secara keseluruhan. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran strategis yang krusial dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Peran ini berkaitan dengan kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk kemampuan untuk mengelola dan memengaruhi sumber daya manusia agar dapat mencapai misi, visi, dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang harus dipertimbangkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menginspirasi pengikutnya, mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin demi peningkatan kinerja. Penting juga bagi pemimpin untuk dapat meminta masukan dari karyawan guna memajukan perusahaan, serta membantu menangani konflik di tempat kerja agar tercipta kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawan. Kedua belah pihak perlu memahami kepentingan masing-masing di dalam perusahaan. Menurut Dewie (2015), banyak pekerja saat ini yang mudah gelisah dengan kondisi tempat kerja yang tidak sesuai dengan dirinya, sehingga menimbulkan perilaku seperti buru-buru mengundurkan diri, mengolok-olok manajemen, saling tuduh, dan sebagainya. Ini sering terjadi sebagai akibat dari beberapa masalah pribadi yang menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan memengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan bisnis merupakan salah satu dari beberapa penyebab hal tersebut. Beberapa sifat pemimpin yang membuat karyawan tidak nyaman adalah kurangnya empati, pengambilan keputusan yang buruk, keengganan untuk mendengar apa yang dikatakan bawahannya, dan ketidakmampuan untuk memperhatikan kebutuhan karyawannya. Sifat-sifat tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta keharmonisan organisasi. Meski demikian, peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi memiliki kepentingan yang sangat besar karena mampu memberikan motivasi kepada anggota staf agar bekerja dengan lebih keras dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada akhirnya, hal ini dapat

membentuk hubungan yang saling menguntungkan antara anggota organisasi dan perusahaan, yang pada gilirannya akan memberikan keuntungan bagi keduanya.

Penulis melakukan beberapa riset dengan mengunjungi perusahaan dan melakukan interview dengan supervisor dari PT. Nalsal Indo Perkasa. Penulis menanyakan apa yang menjadi kendala terhadap kepemimpinan yang dijalani oleh pemimpin di perusahaan tersebut, supervisor pun menjelaskan bahwa karyawan merasa pemimpin perusahaan terlalu kaku dan kurang pendekatan secara personal kepada setiap karyawan, sehingga karyawan merasa asing dengan pemimpinnya sendiri, serta pemimpin jarang memberikan semangat dan motivasi pada saat karyawan sedang mengejar target terutama pada akhir bulan. Pada saat karyawan memenuhi target pada akhir bulan, terkadang pemimpin pun jarang memberikan pujian secara verbal maupun hadiah kepada karyawan. Pemimpin cenderung kurang royal kepada karyawan termasuk karyawan yang cukup berprestasi. Karyawan merasa bahwa kurangnya suasana kekeluargaan dalam perusahaan yang membuat karyawan kurang motivasi dalam bekerja. Salah satu contoh disebutkan oleh supervisor tersebut, pada saat akhir bulan pemimpin perusahaan pernah mengadakan acara makan bersama setelah pulang kantor, dan hal itu membuat karyawan merasa senang juga semangat karena adanya kebersamaan tersebut, namun hal itu hanya terjadi dua kali dalam waktu enam bulan belakangan, karyawan menunggu suasana itu dapat terulang kembali untuk meningkatkan semangat dan motivasi kinerja mereka. Salah satu karyawan pun mengatakan bahwa pada saat acara tujuh belas agustus saja, pemimpin tidak mengadakan acara untuk memeriahkan kemerdekaan, pada saat itu karyawan berharap perusahaan mengadakan perlombaan atau pembagian hadiah. Hal kecil seperti itu saja sudah cukup menurut karyawan untuk meningkatkan kekeluargaan dan kebersamaan di dalam perusahaan. Supervisor mengatakan bahwa sebagian besar efisiensi dalam pekerjaan dari karyawan PT. Nalsal sangat tergantung pada sejauh mana karyawan memiliki motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal, oleh karena itu, pemimpin perlu berupaya agar anggota timnya memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Yukl (2009: 258), kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional merupakan dua tipe kepemimpinan yang dianggap mampu menyeimbangkan sikap yang mencerminkan paradigma baru dalam arus globalisasi. Kapasitas individu untuk menginspirasi pekerja, mempertimbangkan preferensi mereka, dan melakukannya dengan

cara yang memiliki dampak signifikan secara fundamental di hati pekerja lain disebut sebagai kepemimpinan transformasional (Nurdin & Rohendi, 2016). Sebaliknya, kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memberikan insentif dan penghargaan kepada karyawan ketika tujuan tercapai sehingga mereka terinspirasi untuk melakukan lebih banyak (Jufrizen & Lubis, 2020).

Menurut Putri Novita dan Budhi Satrio (2016:4), kepemimpinan transformasional dianggap dapat meningkatkan kinerja bawahan dengan memberikan energi atau menginspirasi para pekerja untuk berkembang dan melebihi harapan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Perusahaan yang menggunakan kepemimpinan transformatif semacam ini akan melihat peningkatan tingkat loyalitas, rasa hormat, kekaguman, kepercayaan, dan dorongan untuk tampil seperti yang diharapkan. Hal ini konsisten dengan pernyataan Nothouse (2013) bahwa kepemimpinan transformatif sejati adalah kesadaran sosial dan memperhatikan kesejahteraan keseluruhan. Pemimpin transformasional yang dipertanyakan mengorbankan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan orang lain.

Menurut penelitian Rivai (2020), kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional dengan efektif, maka kinerja staf juga akan mengalami peningkatan. Pernyataan Qori (2013:76) menegaskan bahwa seorang pemimpin transformasional memiliki kekuatan untuk mempengaruhi para pengikutnya agar mengadopsi pandangannya dan mampu mengubah arah organisasi secara keseluruhan. Pemimpin transformasional memiliki tujuan utama untuk mengembangkan dan mengubah pola pikir setiap individu, sehingga organisasi dapat mengalami perubahan secara alami.

Ada kepemimpinan transaksional selain kepemimpinan transformatif. Kepemimpinan transaksional, sebagaimana dijelaskan oleh Robins dan Judge (2008:90), mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing dan memotivasi para pengikutnya dengan cara memperjelas tanggung jawab mereka. Pemimpin transaksional menyoroti pentingnya pemimpin dalam menentukan apa yang diperlukan oleh anggota staf untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang cerdas adalah individu yang bersedia mendengarkan keluhan dan memenuhi kebutuhan anggota tim atau bawahannya. Akibatnya, kinerja karyawan cenderung meningkat dan mencapai tingkat tertinggi sebagai hasilnya.

Hal ini konsisten dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wahyuni (2018), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan tingkat peningkatan yang bervariasi tergantung pada sejauh mana kesesuaian penerapannya. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Lubis (2020), yang menyatakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bagaimana kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu mengenali preferensi dan tujuan dari bawahannya akan memberikan panduan yang diperlukan bagi tim mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas. Akhirnya, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Teori motivasi memiliki peran krusial dalam pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah Teori Harapan dari Victor Vroom. Menurut teori ini, motivasi individu untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi. Harapan merujuk pada keyakinan individu terhadap kemungkinan usahanya menghasilkan hasil yang diinginkan. Sementara instrumentalitas mengacu pada keyakinan individu bahwa mencapai tujuan akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Valensi, di sisi lain, adalah nilai yang diberikan individu pada imbalan yang diharapkan.

Dalam konteks kepemimpinan transaksional, seorang pemimpin yang dapat mengkomunikasikan harapan dengan jelas, memberikan imbalan yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, akan berpengaruh pada motivasi karyawan. Dengan memahami teori motivasi dengan baik, pemimpin dapat menerapkan strategi yang tepat untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja keseluruhan tim.

Menurut pengamatan dan wawancara langsung dengan pemilik di tempat penelitian yaitu PT Nalsal Indo Perkasa, diketahui bahwa kinerja karyawan relatif rendah dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, pemimpin perusahaan pun mengakui bahwa cara kepemimpinan yang diberikan selama ini masih belum maksimal dan masih butuh banyak perbaikan hingga cara kepemimpinannya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Berdasarkan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Nalsal Indo Perkasa)”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi karyawan di PT Nalsal Indo Perkasa?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT NALSAL Indo Perkasa?
3. Sejauh mana motivasi karyawan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT NALSAL Indo Perkasa?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT Nalsal Indo Perkasa.
2. Menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan di PT Nalsal Indo Perkasa.
3. Menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan di PT Nalsal Indo Perkasa.
4. Menguji peran motivasi karyawan sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kinerja karyawan di PT Nalsal Indo Perkasa.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis:

1. Kontribusi terhadap teori kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan
2. Pemperkayaan pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis:

1. Implikasi bagi manajemen PT Nalsal Indo Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kepemimpinan dan motivasi
2. Panduan bagi perusahaan dalam memahami pentingnya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

1.5. Kerangka Pemikiran

Teori kepemimpinan merupakan aspek penting dalam organisasi, yang berperan dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, seperti yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2006), merupakan bentuk kepemimpinan yang menitikberatkan pada pengembangan visi, memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, dan membangun hubungan yang kuat serta saling mendukung di antara anggota tim. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional menekankan pada pemberian penghargaan dan penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik serta pengawasan yang ketat terhadap tugas dan kewajiban (Bass dan Riggio,2006).

Motivasi karyawan memiliki peran krusial yang dapat berdampak pada kinerja mereka di dalam suatu organisasi. Dalam situasi ini, salah satu teori motivasi yang relevan adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Menurut Maslow (Yuli, 2016), manusia memiliki kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan untuk memiliki, merasa dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini dapat menjadi faktor pendorong yang signifikan bagi motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan merupakan hasil dari motivasi yang ada dalam diri mereka. Menurut Robbins dan Coulter (2017), kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan pencapaian tujuan individu dan kelompok, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, produktivitas, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap motivasi mereka.

Kerangka konseptual yang diusulkan dalam tesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan. Kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan melalui pengembangan visi, pemberian inspirasi, dan membangun hubungan yang kuat. Sedangkan kepemimpinan transaksional memotivasi karyawan melalui penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik dan pengawasan terhadap tugas. Motivasi karyawan, sebagai variabel mediator, kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan individu dan kelompok, kualitas pekerjaan, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

1.6. Hipotesis

1. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan.

H₁: Kepemimpinan Transaksional (X₁) → Motivasi Karyawan (Y)

2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan.
3. H₂: Kepemimpinan Transformasional (X₂) → Motivasi Karyawan (Y)
4. Motivasi Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
H₃: Motivasi Karyawan (Y) → Kinerja Karyawan (Z)

5. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan sebagai mediator.
H₄: Kepemimpinan Transaksional (X₁) → Motivasi Karyawan (Y) → Kinerja Karyawan (Z)
6. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan sebagai mediator.
H₅: Kepemimpinan Transformasional (X₂) → Motivasi Karyawan (Y) → Kinerja Karyawan (Z)