

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Motivasi Pegawai

Lismarita ^a, Muhammad Rasyid Abdillah ^{a,*}, Fahmi Oemar ^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh kolerasi yang teruji tentang pengaruh (1) kepemimpinan transaksional terhadap komitmen (2) kepemimpinan transaksional terhadap motivasi (3) kepemimpinan transformasional terhadap komitmen dan (4). kepemimpinan tranformasional terhadap motivasi. Adapun penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, populasi berasal dari tiga puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu yaitu Rambah, Tandun II dan Kunto Darussalam sebanyak 180 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik Nonprobability Sampling dan purposive sampling. yaitu semua ASN di tiga puskesmas sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dengan menyebar kuesioner yang didasarkan pada Skala Likert. Analisis yang digunakan adalah analisa deskriptif dari variabel penelitian, hasil uji CMV, uji kecocokan model, hasil analisa pengukuran dan hasil analisa model structural. untuk menguji hipotesis digunakan metode statistik SEM dengan software warpPLS 6.0 Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa (1) kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap komitmen (2) kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap motivasi (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan (4). kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

ARTIKEL HISTORI

Received 15 Mei 2022
Revised 25 Mei 2022
Accepted 31 Mei 2022

KATA KUNCI

Kepemimpinan Transaksional,
Transformasional,
Komitmen dan Motivasi.

Pendahuluan

Kepemimpinan, komitmen dan motivasi merupakan beberapa ilmu yang ada pada bidang sumber daya manusia dan dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam perkembangan organisasi dimana ketiga hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan yang pada akhirnya mengoptimalkan kinerja dengan baik.

Banyak upaya yang telah dilakukan oleh manajemen agar pegawai memiliki motivasi, komitmen terhadap organisasi. Sehingga memberikan dampak positif terhadap organisasi. Flechter dan Williams (1996) menyatakan bahwa komitmen pegawai untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya.

beberapa penelitian lainnya menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi komitmen dan motivasi adalah kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena untuk dapat memelihara komitmen dibutuhkan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang sangat efektif menjadi syarat yang utama. Menurut Suherman (2017)

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: m.rasyidabdillah@unilak.ac.id

bahwa kepemimpinan yang di terapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai sehingga dapat di artikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Sampai saat ini banyak sekali konsep tentang kepimpinan yang diungkapkan oleh beberapa ahli, antara lain menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan dideskripsikan dalam beberapa istilah berdasarkan dengan ciri dan tindakan kepimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan Laissez faire. Keberhasilan para pemimpin menanggapi perubahan yang terjadi memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut

Kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pegawainya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja pegawai untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan.

Komitmen kerja, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen pegawai terhadap organisasi diekpresikan sebagai loyalitas yang mendorong produktivitas untuk kesuksesan dan kebaikan organisasi.

Motivasi adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab... Dalam psikologi, motivasi kerja sering disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi (Anoraga, 2001) Teori Motivasi Herzberg dalam Robbins dan Judge (2015) mempunyai dasar pemikiran bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di pengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu: faktor motivasi dan faktor pemeliharaan.

Puskesmas merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang dibentuk pemerintah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat diwilayah kerjanya. Puskesmas sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Kesehatan yang mempunyai Misi mendukung tercapainya Misi kesehatan nasional yaitu meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Kemenkes RI, 2009).

Akreditasi Puskesmas adalah sebuah pengakuan yang diberikan oleh sebuah lembaga Independen penyelenggara Akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan setelah Puskesmas tersebut memenuhi standar Akreditasi dan Puskesmas wajib diakreditasi secara berkala dalam waktu tiga tahun sekali. (Kemenkes RI, 2015) Tujuan utama dari terakreditasinya sebuah Puskesmas yaitu terjadinya peningkatan kinerja melalui perbaikan secara berkelanjutan terhadap sistem manajemen.. Adapun pelaksanaan Akreditasi Puskesmas

di Kabupaten Rokan Hulu sudah dimulai sejak tahun 2016, dilanjutkan Re-akreditasi 3 (tiga) tahun berikutnya yaitu pada tahun 2019.

Berdasarkan permasalahan, teori dan penelitian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Komitmen dan Motivasi pegawai (Study pada Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu).

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins & Judge (2013: 383) karakteristik dari pemimpin transaksional adalah: 1) Contingent Reward: Pemimpin melakukan kontrak pertukaran imbalan untuk usaha, menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik, mengakui prestasi; 2) Management by Exception (active): pemimpin mengawasi dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, mengambil tindakan yang benar; 3) Management by Exception (passive). Pada manajemen pengecualian pasif, pemimpin mengintervensi jika standar tidak terpenuhi; 4) Laissez Faire: melepaskan tanggung jawab, menghindari membuat keputusan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Komitmen

Komitmen kerja, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Robbins dan Judge, 2008).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Dalam psikologi, motivasi kerja sering disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi (Anoraga, 2001)

Metode

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling. Menurut Sugiyono (2018) Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi

untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 180 pegawai yang berasal dari Puskesmas Rambah 84 pegawai, Kunto Darussalam 64 pegawai dan Tandun II 32 pegawai sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini pegawai yang memenuhi kriteria tertentu yaitu ASN sebanyak 100 responden dari Puskesmas Rambah 47 responden, Kunto Darussalam 35 responden dan Tandun II 18 responden.

Sumber data pada penelitian adalah data primer, data dari Puskesmas Rambah, Tandun II dan Kunto Darussalam. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan mengisi kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan cara, menyebarkan kuesioner kepada responden sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan melalui berbagai literatur seperti buku, jurnal penelitian, artikel.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang menggambarkan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel sehingga bisa ditarik sebuah kesimpulan umum (Handayani, 2020). Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini 2 (dua) bulan yaitu dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2021.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Model Struktural

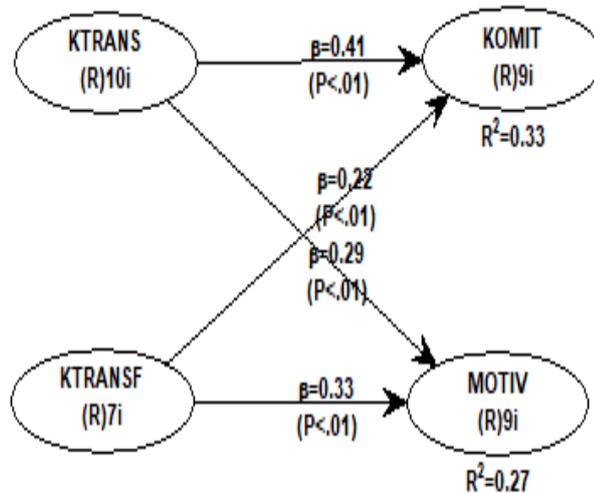
Setelah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran, penelitian ini selanjutnya mengevaluasi model struktur. Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa evaluasi model struktural bertujuan untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan. Selanjutnya, tabel 4.10, gambar 4.5 mengungkapkan nilai koefisien jalur yang dihasilkan oleh analisis WarpPLS dari model penelitian yang diusulkan dalam penelitian ini. Hipotesis pertama (H1) memprediksi bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap komitmen. Hasil pada tabel 4.10 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0,40$ $p < 0,001$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional secara positif mempengaruhi komitmen

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Model 1: Tanpa Variabel Mediasi	
Model 2: Full Model	
Pengaruh Langsung	
KTRANS →KOMIT	0,406
KTRANS →MOTIV	0,292
KTRANSF →KOMIT	0,406
KTRANSF →MOTIV	0,334
R-squared	
R2 (Komitmen)	0,330
R2 (motivasi)	0,272

Hipotesis kedua (H2) memprediksi bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap motivasi Hasil pada tabel 4.10 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0,29$ $p < 0,001$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional secara positif mempengaruhi motivasi

Gambar 1. Model Struktural : Pengaruh Langsung



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hipotesis ketiga (H3) memprediksi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen Hasil pada tabel 4.10 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0,40$ $p < 0,001$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi komitmen

Hipotesis keempat (H4) memprediksi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi Hasil pada tabel 4.10 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0,33$ $p < 0,001$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional secara positif mempengaruhi motivasi.

Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya dari seorang pemimpin yang memahami bagaimana cara mereka berfikir dan berperilaku. Pemimpin tipe ini dianggap oleh orang lain atau bawahannya sebagai pemimpin yang memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan. Pemimpin ini melakukan kontrak pertukaran imbalan untuk usaha, menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan mengakui prestasi pegawainya. Imbalan sebagai balasan atas dukungan, Imbalan atas hasil kerja dan kesepakatan imbalan dan hasil kerja. Pemimpin tipe ini juga menerapkan Manajemen by Exception aktive dan Management by Exception Passive berupa perhatian fokus pada penyimpangan, perbaikan kesalahan, dan membuat peraturan untuk mencegah penyimpangan serta komentar atas hasil kerja. Perbaikan setelah gagal mencapai sasaran. Pemimpin tipe ini juga bisa mengambil tindakan saat masalah serius kemudian akan menyampaikan kesalahan dan mengambil tindakan atas penyimpangan yang dilakukan

pegawai. Penelitian saat ini berupaya untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen dan motivasi

Sedangkan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya seorang pemimpin yang di dasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pegawainya. Para pegawai merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Pemimpin tipe ini mempunyai karisma, lebih inspirasional, mempunyai stimulasi intelektual dan sangat perhatian terhadap individu. Pemimpin tipe ini juga memiliki keyakinan diri yang kuat untuk membangkitkan semangat bekerja berpikir lebih kreatif dan perhatian terhadap kebutuhan Individu. Temuan dari penelitian ini menawarkan kontribusi yang berharga untuk memperluas pemahaman tentang mekanisme yang mendasari antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen dan motivasi yang sebelumnya telah diteliti oleh Ida Siswatiningsih (2018) dan Armansyah (2020). Selanjutnya akan dibahas mengenai kontribusi teoritis dan praktis dari penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi studi manajemen, khususnya pada topik kajian kepemimpinan, perilaku organisasi, dan manajemen sumber daya manusia. Dengan berlandaskan pada teori-teori kepemimpinan temuan pada penelitian ini menguraikan bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen dan motivasi pegawai pada pelaksanaan akreditasi puskesmas. Temuan penelitian ini mengungkapkan tidak adanya pilihan gaya kepemimpinan untuk keberhasilan akreditasi, keduanya bisa dipergunakan. Temuan penelitian juga memperlihatkan pengaruh lebih besar pada komitmen daripada motivasi yang menggambarkan interpretasi pegawai lebih ke kenyamanan bekerja dalam kelompok daripada pengakuan prestasi pribadi. Hasil penelitian juga memberikan gambaran bahwa keberhasilan akreditasi ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya SDM, kemudian anggaran, pengawasan dan sosialisasi serta standar operasional prosedur. Terakhir penelitian saat ini diharapkan dapat menjadi katalisasi dalam kegiatan penelitian di masa yang akan datang dari para akademisi dan praktisi yang dapat memberikan manfaat pada organisasi yang diteliti.

Referensi

- Anoraga, P. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Armansyah (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi kerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel intervening di Universitas AISYIAH Yogyakarta
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bass, Bernard M. (1985), "Leadership and Performance Beyond Expectation",: Free Press, New York
- Bass, B.M. and Avolio, Multi factor Leadership Questionnaire, Mind Garden, Inc, California, 1995
- Chin, W.W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications (pp. 655-690). Heidelberg: Springer. doi: 10.1007/978-3-540-32827-8_29
- Cicik Susana, Eka Askafi, Aris Syahidin (2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi

- beprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar
<https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas/article/view/304>
- Depkes RI 2009, Sistem Kesehatan Nasional, Jakarta
- Depkes RI 2015, Pedoman Akreditasi Puskesmas, Jakarta
- Fletcher, C. and Williams, R. (1996), "Performance management, job satisfaction and organisational commitment", *British Journal of Management*, Vol. 7, pp. 169- 79.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50
- Garnasih, R & Pramadewi, A. (2009). Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi*, Vo. 17, 3, hal 66-76
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Herzberg, 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Ida Siswatiningsih (2018) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan
- Imam Syafi'i Endi Sarwoko 2018. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen dimediasi oleh kepuasan kerja
- I Putu Agus Ardi Tirtaputra (2016) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional pada UPT Kesmas Sukowati II
- Jostanlie De Son Bogar (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Gaya Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau –tagulandang- Baro)
- Joreskog, K. G. dan Sorbom, D. (1996). *Lisril 8. User's Reference Guide*, Scientific Software International. Inc: Chicago.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson education: London.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson education: London.
- O'Cass, A., & Weerawardena, J. (2010). The effects of perceived industry competitive intensity and marketing-related capabilities: Drivers of superior brand performance. *Industrial Marketing Management*, 39(4), 571-581.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569.
- Rahmat, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Berdasarkan Rumpun Ilmu Ekonomi di Riau)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Reni Susanti (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Bank BTN Cabang Pekanbaru.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suherman (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sondang, Siagian P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48, 159-205.
- Wagimo (2015) Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer

- Wibowo . (2014) . Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 33(1), 177-195.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 33(1), 177-195.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks