

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar

Sitti Nurwahidah Majid¹, Nurlina², Nurhaedah³

^{1,2,3}Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI YAPMI, Makassar, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Strategi pemeriksaan yang digunakan dalam investigasi penelitian ini adalah teknik kuantitatif. Responden Tujuan variabel lain yang tidak digunakan oleh penelitian ini. pada penelitian ini adalah berjumlah 79 orang pada divisi operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, realibilitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi (Uji t dan Uji f) dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian variabel-variabel ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R square sebesar 0,393 atau 39% yang artinya gaya kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 39% serta selebihnya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Unsur yang terpenting dalam pencapaian suatu kinerja organisasi agar dapat beroperasi dengan baik dan sesuai dengan target yang ingin dicapai adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Faqih et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pekerja sebagai suatu sumber daya utama perusahaan yang penting untuk diawasi dengan sebaik mungkin karena merupakan sumber investasi bagi perusahaan. Untuk menjalankan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dibutuhkan peran pemimpin agar dapat mengatur dan mengarahkan karyawan untuk dapat berkembang ke arah yang lebih baik. Selain itu, kehadiran seorang pemimpin sangat penting untuk setiap perusahaan baik dari perusahaan berskala kecil ataupun besar dalam menjalankan operasional perusahaan yang bertugas untuk menjadi leader untuk mengatur timnya.

Dalam manajemen terdapat seorang pemimpin. Pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dapat mengarahkan atau

mengkoordinasikan karyawannya sehingga terbentuk kinerja pegawai. Kepemimpinan menurut (fadiah retno imara, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pemimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu. Terdiri dari beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, yaitu kurangnya ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, menurunnya keinginan karyawan dalam mencapai prestasi kerja serta tidak adanya contoh yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Gaya kepemimpinan merupakan strategi dan perilaku, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja karyawannya (Pratama, 2021). Terdapat dua tipe gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya transaksional yang diantaranya memiliki berbagai indikator dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Silaban dn Siregar, 2023) Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan perubahan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat untuk melakukan suatu perubahan dan pemimpin yang bisa menggerakkan organisasi ke arah yang baru. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional menurut (Pratama,2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin cenderung memberikan arahan dan imbalan serta hukuman atas kinerja karyawan serta menitik beratkan pada perilaku untuk mengarahkan karyawan mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Pada PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak sebagai penyedia pelayanan jasa terminal petikemas antar pulau dan internasional yang menyediakan berbagai pelayanan kepada para pengguna jasa sebelumnya menerapkan gaya kepemimpinan liberal dimana karyawan mengambil keputusan sendiri dalam bekerja. Hal ini menimbulkan faktor negatif terhadap kinerja karyawan karena kurangnya peran seorang pemimpin dalam mencapai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi, saat ini PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar saat ini menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional sebagai bentuk perubahan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa fenomena yang ditemukan dalam penerapan gaya kepemimpinan tranformasional dan gaya kepemimpinan transaksional yaitu kurangnya contoh dan teladan yang baik dari seorang pemimpin pada karyawan, tidak adanya motivasi kerja terhadap karyawan, adanya situasi kompleks yang menyebabkan pemimpin tidak mampu untuk menghadapinya serta indikator dari gaya

kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional tidak optimal.

Berdasarkan hal tersebut, penulis mengangkat suatu permasalahan khususnya pada prosedur gaya kepemimpinan agar dapat beroperasi secara optimal pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat topik mengenai **“Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar”** dalam mencapai tujuannya.

TINJAUAN TEORI

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat seorang pemimpin. Pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dapat mengarahkan atau mengkoordinasikan karyawannya sehingga terbentuk kinerja karyawan. Kepemimpinan menurut (Fadhiah Retno Imara, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pemimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu. Terdiri dari beberapa faktor. Hal tersebut peran seorang pemimpin yang menjadi kunci dalam membangun semangat karyawannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengatur karyawannya, karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat penting dalam melakukan perubahan di lingkungan perusahaan.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin atau pengikut- pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan ini biasanya diperankan oleh laki- laki, karena laki-laki dianggap mempunyai sifat kuat, pemberani, bijaksana dan pembawa perubahan sosial bagi masyarakat yang dipimpinya. Sedangkan perempuan dianggap lemah lembut dan perasa, sehingga tidak bisa dijadikan sebagai seorang pemimpin (Nurhalim et al., 2023) . Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2020) (Saputro, 2020). Indikator kepemimpinan yaitu meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Jaroliya and Gyanchandani 2022) Kepemimpinan transformasional

adalah untuk menarik perhatian para pengikut yang terlibat dalam pengembangan dan kinerja mereka. Meskipun banyak penelitian yang telah menyelidiki kepemimpinan transformasional, tetap ada prosedur mendasar di mana pemimpin transformasional menunjukkan dampaknya pada pertumbuhan bawahan mereka dan mampu membangkitkan semangat tim mereka untuk mencapai kinerja terbaik. (Asman & Rony, 2023). Indikator kepemimpinan transformasional menurut Wiyono (2019), yaitu meliputi pembaharu, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, dan bertindak atas sistem nilai.

3. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Odumeru & Ifeanyi dalam Putri, Rogahang dan Mukuan (2021) Gaya yang dimiliki pemimpin dalam memperhatikan karyawan antar individu , transaksi antara bawahan dan atasan yang melakukan pertukaran dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan transaksional. Pertukaran yang dilandasi pada kesepakatan terkait kejelasan tugas, standar kerja, dan penghargaan kerja. Maka sebagai kesimpulan Gaya kepemimpinan Transaksional adalah suatu media pemimpin dalam menggerakkan karyawannya melalui penawaran timbal balik berupa imbalan dari hasil kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap Perusahaan.. (Samudera & Agustina, 2024). Indikator kepemimpinan transaksional menurut Eric (2022) (Di et al., 2023), yaitu meliputi penggunaan insentif dan hadiah, pemberian hukuman, manajemen tugas, dan orientasi pada hasil .

1. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance Yang artinya kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Serdamayanti, kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Armstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Budiasa, 2021). Indikator kinerja karyawan menurut (Silaen, 2021), yaitu meliputi kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, dan efektivitas.

METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar di jln. Nusantara No. 329, Makassar, Sulawesi selatan, Indonesia. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan juni 2024 sampai dengan bulan agustus 2024.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu hasil kuesioner yang disebar keseluruh karyawan dalam sampel penelitian terkait pada masalah yang diteliti. Sumber datanya berupa data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah jenis sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2020). Data mentah juga diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung menggunakan metode pembagian kuesioner dan observasi ke sejumlah responden karyawan divisi operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat dokumen (Sugiyono, 2020). Data sekunder berupa profil , visi & misi, serta jumlah karyawan divisi operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makasar

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang berjumlah 368 orang. yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang berjumlah 368 orang.

Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan oleh penulis menggunakan Simple Random Sampling. Menurut (Sugiyono, 2016) simple random sampling adalah teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau strata yang ada dalam populasi. Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Rosyida et al., 2021). Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 368 orang . Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam

penentuan sampel adalah 10% yang menjadi 79 orang . Alasan peneliti menggunakan tingkat presisi 10% karena jumlah populasi lebih dari 100.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan rumus slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{368}{1 + 368(0,1)^2}$$
$$n = \frac{368}{1 + 368(0,01)}$$

$$n = \frac{368}{1 + 3,68}$$

$$n = \frac{368}{4,68}$$

$$n = 79 (Pembulatan)$$

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner lalu dibuat dalam skala. Skala pengukuran ialah kesepakatan yang bertujuan untuk dasar penetapan tinggi rendahnya internal yang tertera didalam alat ukur, sehingga alat ukur dapat dipakai untuk mengukur dan menghasilkan data kuantitatif.

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah sampel yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas sah atau tidaknya suatu kuesioner. Jika pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid.

Uji reabilitas digunakan untuk mengenali sejauh mana hasil pengukuran senantiasa tidak berubah – ubah, apabila dicoba pengukuran dua kali ataupun lebih terhadap indikasi yang sama dengan memakai perlengkapan pengukur yang sama.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya.

Uji statistik T (parsial) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen.

Uji Koefisien determinasi (Adjusted R²) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	79	5	15	20	17.67	1.227
X2	79	4	16	20	18.82	.813
Y	79	7	13	20	16.95	1.624
Valid N (listwise)	79					

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22

- a. Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai minimumnya sebesar 15 dan maximumnya 20 dengan standar deviasi 1.227, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 17.67 artinya nilai mean gaya kepemimpinan

transformasional lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

- b. Gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan nilai minimumnya sebesar 16 dan maximumnya 20 dengan standar deviasi 8.13, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 18.82 artinya nilai mean gaya kepemimpinan transaksional lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
- c. Kinerja karyawan menunjukkan nilai minimumnya sebesar 13 dan maximumnya 20 dengan standar deviasi 1.624, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 16.95 artinya artinya nilai mean kinerja karyawan lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55542477
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.090
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22.

Diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,76 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel gaya kepemimpinan transformasional X1 dan gaya kepemimpinan transaksional X2 serta kinerja karyawan Y berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normal.

Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan Transformasional (Variabel X1)

VARIABEL X1	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0.449	0.221	Valid
X1.2	0.625	0.221	Valid
X1.3	0.558	0.221	Valid
X1.4	0.455	0.221	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22.

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X1 yaitu Gaya kepemimpinan transformasional didapatkan hasil seluruh pernyataan pada gaya kepemimpinan transformasional yang berjumlah 4 pernyataan dikatakan valid, karena nilai rhitung > r tabel.

Gaya Kepemimpinan Transaksional (Variabel X2)

VARIABEL X2	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0.400	0.221	Valid
X1.2	0.390	0.221	Valid
X1.3	0.458	0.221	Valid
X1.4	0.526	0.221	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22.

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X2 yaitu Gaya kepemimpinan transformasional didapatkan hasil seluruh pernyataan pada gaya kepemimpinan transformasional yang berjumlah 4 pernyataan dikatakan valid, karena nilai rhitung > rtabel.

Kinerja Karyawan (Variabel Y)

VARIABEL Y	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Y1	0.519	0.221	Valid
Y2	0.736	0.221	Valid
Y3	0.707	0.221	Valid
Y4	0.587	0.221	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 4 pernyataan dikatakan valid, karena nilai rhitung > rtabel.

4. Uji Realibitas

Uji Realibitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (Variabel X1)

Tabel 3 Hasil Uji Realibitas Variabel X1

Realibity Statistics

Cronbach's Al	N of Items
.645	5

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,645 > 0,60 maka

seluruh instrument pertanyaan dinyatakan reliable.

Uji Realibitas Gaya Kepemimpinan transaksional (Variabel X2)

Tabel 4 Uji Realibitas Variabel X2

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.643	5

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,643 > 0,60$ maka seluruh instrument pertanyaan dinyatakan reliable.

Uji Realibitas Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Tabel 5 Uji Realibitas Variabel Y

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.745	5

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,745 > 0,60$ maka seluruh instrument pertanyaan dinyatakan reliable.

5. Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.230	1.792		4.593	.000
X1	.244	.059	.439	4.151	.000
X2	.225	.104	.228	2.153	.035

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai konstanta (nilai α) sebesar 8.230 dan untuk gaya kepemimpinan transformasional X1 (nilai β) sebesar 0.244 dan gaya kepemimpinan transaksional X2 (nilai β) sebesar 0.225. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8.230 + 0.244 - 0.225 + e$$

Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS versi 22, nilai dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.244 dan nilai gaya kepemimpinan transaksional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.225 dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai konstanta tersebut sebesar 8.230 yang memberikan arti bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X2) diasumsikan = 0 atau konstanta, maka kinerja karyawan sebesar 8.230
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.244 artinya jika gaya kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.244. Koefisien bernilai positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan , maka semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga tinggi.
3. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) sebesar mengalami perubahan sebesar 1% 0.225 dapat diartikan jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami perubahan sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0.225.

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi-variasi variabel dependen . adapun pengambilan kesimpulan pada uji t dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows ialah apabila nilai t hitung < t tabel dan jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (a) maka H0 diterima , artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dan apabila nilai t hitung > t tabel dan jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (a) maka H0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan .

Tabel 7 Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.230	1.792		4.593	.000

X1	.244	.059	.439	4.151	.000
X2	.225	.104	.228	2.153	.035

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22.

Berdasarkan tabel di atas, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

Hasil signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (Variabel X1) adalah nilai sig 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dan jika dilihat t hitung sebesar 4.151 lebih besar dari t tabel atau ($4.151 > 1.66437$) dan signifikan variabel gaya kepemimpinan transaksional (Variabel X2) adalah nilai sig 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dan jika dilihat t hitung sebesar 2.153 lebih besar dari t tabel atau ($2.153 > 1.66437$) dan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan transformasional (Variabel X1) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) dan begitupun dengan gaya kepemimpinan transaksional (Variabel X2) ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) .

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probalitasnya signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun pengambilan kesimpulan pada uji F dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows ialah. Apabila nilai F hitung $< F$ tabel dan jika probalitas (signifikansi) $> 0,05$

(a) maka H0 diterima, artinya variabel independen secara simultan atau bersama- sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dan apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan jika probalitas (signifikansi) $< 0,05$ (a) , maka H0 ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 8 Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.317	2	6.159	19.451	.000 ^b
Residual	24.063	76	.317		
Total	36.380	78			

- a. Dependent Variable: y
- b. Predictors: (Constant), x2, x

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22.

Berdasarkan hasil dari tabel dapat dilihat nilai F hitung dan nilai signifikan yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat Kesimpulan menerima atau menolak H0, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai F-tabel yang akan digunakan. Untuk menentukan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df1) = k - 1 dan (df2) = n - k, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika F-hitung > F-tabel dan nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika F-hitung < F-tabel dan nilai signifikan > 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jadi, df1 = 3-1 = 2 dan df2 = n-k = 79-3 = 76 . Maka kesimpulannya nilai signifikansi dari variabel X1 (Gaya kepemimpinan transformasional) dan Variabel X2 (Gaya kepemimpinan transaksional) terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan) 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung

19.451 > 3,112 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara keseluruhan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (Variabel X1) dan variabel gaya kepemimpinan transaksional (Variabel X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Variabel Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 ^a	.639	.408	.393	1.481

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah dari SPSS Versi 22.

Nilai adjusted R square sebesar 0,393 artinya adalah bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X2) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 39%, sementara sisanya sebesar 61% (100%-39%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar
2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan transaksional secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak memperoleh pengajaran, bimbingan dan arahan dari pembimbing I yaitu Prof.Dr.Hj.Nurlina,SE.,MM dan juga pembimbing II Hj. Nurhaedah, SE., M.Si. Oleh karenanya penulis menyampaikan rasa terimakasih atas waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68 <https://ogzrespublish.com/index.php/JEB/arti>
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Di, K., Putra, P. T., & Jaya, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja di pt. putra khatulistiwa jaya.
- Faqih, F., Awasinombu, A. H., Juharsah, J., Sukotjo, E., & Hastuti, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merbaujaya Indahraya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 41. <https://doi.org/10.55598/jmk.v15i1.309>

- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Rahmaoktaviani, D., & Setiawan, I. (2020). Pengelolaan Bisnis Sanggar Senam Aerobik di Kabupaten Rembang. *Physical Education and Sport*, 1(2), 409–413.
- Rosyida, S. A., Sawitri, B., & Purnomo, D. (2021). Hubungan Karakteristik Petani dengan Tingkat Adopsi Inovasi Pembuatan Bokashi dari Limbah Ternak Sapi. *Jurnal KIRANA*, 2(1), 54.
<https://doi.org/10.19184/jkrn.v2i1.27154>
- Saputro, R.R.C. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo.
- Samudera, F., & Agustina, T.S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Farkhanss Towing Service Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 165–175.
<https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.366>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabet