

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)  
WILAYAH SULUTTENGGO**

*THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO REGION*

Oleh :

**Fheiren Rahim<sup>1</sup>**  
**Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Lucky O.H. Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[fheirenrahim@yahoo.com](mailto:fheirenrahim@yahoo.com)

<sup>2</sup>[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

<sup>3</sup>[luckydotulong@yahoo.com](mailto:luckydotulong@yahoo.com)

**Abstrak:** Keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan sudah pasti bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Tetapi hal yang pasti adalah tiap-tiap organisasi ataupun perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah SULUTTENGGO. Pengumpulan data diambil dengan membagikan kuisioner. Populasi yang ada sebanyak 160 orang dan sampel yang diambil sebanyak 110 orang dengan teknik pengumpulan sampel propotional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. sedangkan Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO memperhatikan Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional.

**Kata Kunci:** *kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan*

**Abstract :** *The success of an organization or company certainly depends on the good and bad performance of employees. But the thing that is certain is that each organization or company will improve the performance of its employees. The purpose of this study was to find out whether transformational leadership, transactional leadership significantly influence employee performance at PT. PLN (Persero) SULUTTENGGO region. Data collection was taken by distributing questionnaires. The population is 160 people and the sample taken is 110 people with a proportional random sampling technique. The results showed that Transformational Leadership had an effect on Employee Performance, Transactional Leadership did not affect Employee Performance. whereas Transformational Leadership and Transactional Leadership simultaneously influence the Employee Performance of PT. PLN (Persero) Region SULUTTENGGO. To improve employee performance, PT. SULUTTENGGO Regional Electricity Company (Persero) pay attention to Transformational Leadership and Transactional Leadership.*

**Keywords:** *transformational leadership, transactional leadership, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dewasa ini persaingan antara perusahaan semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Sebaik apapun perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung minat dan semangat kerja dari karyawan maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk dicapai dengan hasil yang optimal. Agar karyawan selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi, karyawan harus memiliki pemimpin yang mampu mengendalikan sikap dan konsistensi karyawannya. kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh parapengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya, Robbins (2007:60) dalam Tatilu, Lengkong dan Sendow (2014).

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Yukl (2010:290) dalam Pradana dan Fuadati (2016). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU
2. Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU
3. Kepemimpinan transformasional dan Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan Transformasional

Hariyanti (2011:45) dalam Tatilu, Lengkong dan Sendow (2014) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan di mana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Dubrin (2005:3) dalam Widiarta, Perizade dan Zunaidah (2005:3) kepemimpinan itu adalah usaha mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai suatu tujuan. Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Coulter (2010) yaitu: 1) pengaruh ideal, 2) motivasi yang inspirasi, 3) simulasi intelektual, 4) perhatian yang bersifat individual.

### Kepemimpinan Transaksional

Yukl (2010:305) kepemimpinan transaksional merupakan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas. Indikator dari kepemimpinan transaksional menurut Bass (1990) yaitu: 1) imbalan kontingensi, 2) manajemen dengan pengecualian secara aktif 3) manajemen dengan pengecualian secara pasif, 4) *Laissez-faire*.

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:9) dalam Setiawan (2015) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan menurut Sugiyono (2009:12) 1) Kualitas pekerjaan 2) Kuantitas pekerjaan 3) Pengetahuan pekerjaan 4) Kerjasama tim.

### Penelitian Terdahulu

Mamoto, Nelwan dan Sendow (2016) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi *interpersonal* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sulut Makmur

Perkasa Kotamobagu). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi *interpersonal* dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

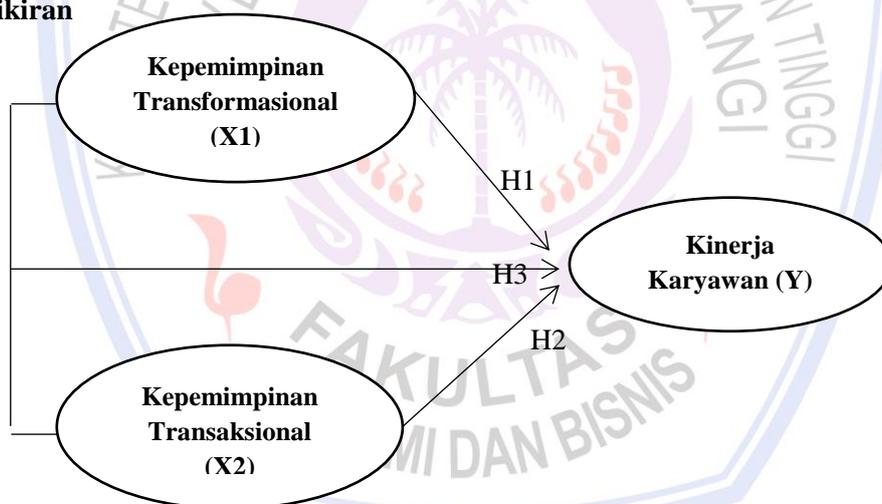
Bawarodi, Tewal dan Raintung (2017) mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial, variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tatilu, Lengkong dan Sendow (2014) mengenai kepemimpinan transaksional, transformasional, *servant leadership* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transaksional, transformasional, servant leadership berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Birasnav (2013) mengenai *knowledge management and organizational performance in the service industry: the role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership*. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek yang kuat dan positif pada manajemen pengetahuan proses dan kinerja organisasi setelah mengendalikan dampak kepemimpinan transaksional

Ejere dan Abasirim (2013) mengenai *impact of transactional and transformational leadership styles on organisational performance: empirical evidence from Nigeria*. Analisis data menggunakan regresi dan teknik statistik korelasi yang didapat dari 184 responden yang dipilih secara acak dan hasil penelitian menunjukkan baik kepemimpinan transaksional maupun gaya transformasional memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja organisasi.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori dan empiris, 2018

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub>: Diduga Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>3</sub>: Diduga Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang

bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo yang berlokasi di Jl. Bethesda No.32, Ranotana, Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara.

### **Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo yang berjumlah 160. Sampel adalah sebagai bagian dari populasi. Maka dari itu sampel yang ditentukan sebesar 110 responden dikarenakan melihat dari tabel Isaac Michael dan menggunakan kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang di pakai yaitu bersifat *proportional random sampling*. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yaitu bersifat propotional random sampling teknik ini hampir sama dengan simple random sampling namun penentuan sampelnya memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi.

### **Jenis dan Sumber data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dengan membagikan kuisisioner kepada tiap-tiap responden mengenai kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULUTTENGGGO.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka penulis menggunakan daftar pernyataan (*Questionnaire*/Angket) yang dapat diisi secara langsung oleh para responden.

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

#### **Kepemimpinan Transaksional (X2)**

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang mengarahkan kelompoknya dengan cara pembelian imbalan bagi perilaku yang diharapkan, memperbaiki kesalahan dan merubah peraturan yang ada. pemimpin seperti ini umumnya memperkuat struktur dan strategi-strategi organisasi yang sudah ada.

#### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan diukur dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Teknik Analisis**

Data yang di peroleh dari responden melalui kuisisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika. Kemudian akan di analisis dengan metode analisis regresi linear berganda.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala intervalnya, Narimawati (2010:5). Berdasarkan uraian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), kepemimpinan transaksional ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu kinerja karyawan (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Variabel independen

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas Variabel Penelitian

**Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian**

Variabel	Pernyataan	Pearson Corelation	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1.1	0.457	Valid	0.935	Reliabel
	X1.1.2	0.637	Valid		Reliabel
	X1.1.3	0.732	Valid		Reliabel
	X1.1.4	0.794	Valid		Reliabel
	X.1.2.1	0.800	Valid		Reliabel
	X.1.2.2	0.828	Valid		Reliabel
	X.1.2.3	0.621	Valid		Reliabel
	X.1.2.4	0.690	Valid		Reliabel
	X.1.3.1	0.800	Valid		Reliabel
	X.1.3.2	0.747	Valid		Reliabel
	X.1.3.3	0.748	Valid		Reliabel
	X.1.3.4	0.752	Valid		Reliabel
	X.1.4.1	0.649	Valid		Reliabel
	X.1.4.2	0.739	Valid		Reliabel
	X.1.4.3	0.709	Valid		Reliabel
	X.1.4.4	0.851	Valid		Reliabel
Kepemimpinan Transaksional (X2)	X2.1.1	0.493	Valid	0.869	Reliabel
	X2.1.2	0.677	Valid		Reliabel
	X2.1.3	0.386	Valid		Reliabel
	X2.1.4	0.461	Valid		Reliabel
	X2.2.1	0.703	Valid		Reliabel
	X2.2.2	0.610	Valid		Reliabel
	X2.2.3	0.444	Valid		Reliabel
	X2.2.4	0.626	Valid		Reliabel
	X2.3.1	0.629	Valid		Reliabel
	X2.3.2	0.765	Valid		Reliabel
	X2.3.3	0.601	Valid		Reliabel
	X2.3.4	0.707	Valid		Reliabel
	X2.4.1	0.493	Valid		Reliabel
	X2.4.2	0.670	Valid		Reliabel
	X2.4.3	0.732	Valid		Reliabel
	X2.4.4	0.461	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	Y1.1.	0.500	Valid	0.910	Reliabel
	Y1.2	0.672	Valid		Reliabel
	Y1.3	0.700	Valid		Reliabel
	Y1.4	0.677	Valid		Reliabel
	Y2.1	0.732	Valid		Reliabel
	Y2.2	0.493	Valid		Reliabel
	Y2.3	0.720	Valid		Reliabel
	Y2.4	0.749	Valid		Reliabel
	Y3.1	0.543	Valid		Reliabel

Y3.2	0.782	Valid	Reliabel
Y3.3	0.319	Valid	Reliabel
Y3.4	0.731	Valid	Reliabel
Y4.1	0.795	Valid	Reliabel
Y4.2	0.727	Valid	Reliabel
Y4.3	0.797	Valid	Reliabel
Y4.4	0.774	Valid	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS (2018)

Dari Tabel 1 terlihat bahwa capaian koefisien *pearson correlation* dari masing-masing item  $> 0,30$  yang masing-masing variabel terdiri dari 16 pernyataan. Seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

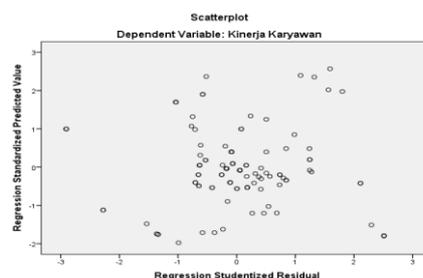
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.195	5.038		5.199	.000				
Kepemimpinan Transformasional	.422	.114	.451	3.684	.000	.574	.336	.289	.411 2.431
Kepemimpinan Transaksional	.156	.119	.160	1.307	.194	.506	.125	.103	.411 2.431

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan nilai *tolerance* diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , yaitu : koefisien *tolerance* variabel X1 dan X2 sebesar 0.411 dan VIF sebesar 2.431. Hal itu membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas



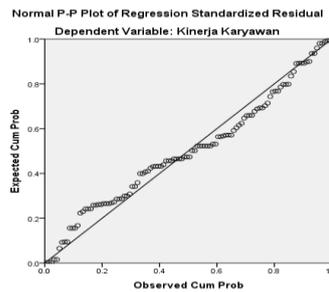
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan Gambar 2. heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas

angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan(Y).

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Data Olah SPSS (2018)

Dalam Gambar 3. menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas..

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations		Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.				
1 (Constant)	26.195	5.038		5.199	.000				
Kepemimpinan Transformasional	.422	.114	.451	3.684	.000	.574	.336	.289	.411 2.431
Kepemimpinan Transaksional	.156	.119	.160	1.307	.194	.506	.125	.103	.411 2.431

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah SPSS (2018)

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 26.195 + 0.451X_1 + 0.160X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut akan di sajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta sebesar 26.195, dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 26.195. Untuk koefisien  $b_1$  sebesar 0,451 yang artinya bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional (X1) bertambah 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,451. Demikian pula dengan koefisien  $b_2$  sebesar 0,160 yang artinya bahwa jika variabel kepemimpinan transaksional (X2) bertambah 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,160.

### Pembahasan

#### Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dilihat bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Adapun koefisien regresinya yang dilihat pada tabel hasil regresi berganda sebesar 0.451. Hasil pada penelitian ini sama dengan apa yang di

dapati pada penelitian sebelumnya Muarif ,Tewal dan Sendow (2015) , Samad (2012) serta Ali, Farid dan Ibrarullah (2016) yang mendapati adanya pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja karyawan.

### **Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t dilihat bahwa Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Adapun koefisien regresinya yang dilihat pada tabel hasil regresi berganda sebesar 0.160. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang di teliti oleh Tatilu, Lengkong dan Sendow (2014) , Bawarodi, Tewal dan Raintung (2017) serta Ejeree dan Abasirim (2013).

### **Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F dilihat bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dan dilihat dari tabel analisis koefisien determinasi di kolom nilai R<sup>2</sup> nilai yang didapat 0.340 yang berarti pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional sebesar 34%. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang di teliti oleh Mandey dan Lengkong (2015) , Manaroinsong, Dotulong dan Taroreh (2017) , Nikezic, Puric dan Puric (2012) serta Iscan, Ersari dan Naktiyok (2014) yang mendapati adanya pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU.
2. Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU, hendaknya memperhatikan Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel- variabel lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan yang belum diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, S., Farid, F. dan Ibrarullah. 2016. *Effect Of Transformational Leadership On Job Satisfaction And Organizational Commitment*. *Jurnal EMBA*.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2713386](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2713386) Diakses tanggal 23 April 2018
- Bass, B, M. 1990. *Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. Third Edition*. The Free Press, New York.
- Bawarodi, M., Tewal, B. dan Raintung, M. Ch. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2  
<https://media.neliti.com/media/publications/131392-ID-pengaruh-kepemimpinan-transaksional-dan.pdf>  
Diakses tanggal 3 Februari 2018
- Birasnav, M. 2013. *Knowledge Management And Organizational Performance In The Service Industry: The Role Of Transformational Leadership Beyond The Effects Of Transactional Leadership*. *Journal of Bussiness Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.006> Diakses tanggal 22 April 2018

- Ejere, E. I dan Abasirim, U. D. 2013. *Impact of Transactional and Transformational Leadership Styles on Organisational Performance: Empirical Evidence from Nigeria. The Journal of Commerce*. Vol.5 No.1 <http://covenantuniversity.edu.ng/Profiles/ABASILIM-UGOCHUKWU/Impact-of-Transactional-and-Transformational-Leadership-Styles-on-Organisational-Performance-Empirical-Evidence-from-Nigeria> Diakses tanggal 23 April 2018
- Iscan, O. F., Ersari, G. dan Naktiyok, A. 2014. *Effect of Leadership Style on Perceived Organizational Performance and Innovation: The Role of Transformational Leadership Beyond The Impact of Transactional Leadership An Among Turkish SME's. Jurnal Social and Behavioral Science*. [https://ac.els-cdn.com/S1877042814051465/1-s2.0-S1877042814051465\\_main.pdf?tid=7f7a360f-d466-410a-9159-c8f61f1b4cd9&acdnat=1524039653\\_5be6c0ad8553d79004a9763a6979e684](https://ac.els-cdn.com/S1877042814051465/1-s2.0-S1877042814051465_main.pdf?tid=7f7a360f-d466-410a-9159-c8f61f1b4cd9&acdnat=1524039653_5be6c0ad8553d79004a9763a6979e684). Diakses tanggal 22 April 2018
- Mamonto, W. F., Nelwan, O. S. dan Sendow, G. M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu). *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/15310/14861> Diakses tanggal 23 April 2018
- Manaroinsong, H. P., Dotulong, L. O. H dan Taroreh, R. N. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19126/19132> Diakses tanggal 23 April 2018
- Mandey, M. A dan Lengkong, V. P. K. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 <https://media.neliti.com/media/publications/2796-ID-pengaruh-kompensasi-gaya-kepemimpinan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-peg.pdf> Diakses tanggal 23 April 2018
- Mangkuprawira, S. dan Hubeis, A.V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Muarif, M. R., Tewal, B. dan Sendow, G. M. 2015. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9409/8985> Diakses tanggal 23 April 2018
- Narimawati, U. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Penerbit Genesis, Jakarta.
- Nikezic, S., Puric, S. dan Puric, J. 2012. *International Journal For Quality Research : Transactional And Transformational Leadership:Development Through Changes. Internasional Journal For Quality Research*. Vol.6 No.3 [www.ijqr.net/journal/v6-n3/11.pdf](http://www.ijqr.net/journal/v6-n3/11.pdf) Diakses tanggal 3 Februari 2018
- Pradana, T. dan Fuadati, S. R. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* : Volume.5 Nomor.3 <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/1510/1467+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id> Diakses tanggal 3 Februari 2018
- Robbins dan Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Erlangga, Jakarta.
- Samad, S. 2012. *The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812046770> Diakses tanggal 23 April 2018
- Setiawan, E. Y. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. Vol.1 No.1 <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/magistra/article/view/23/22> Diakses tanggal 23 April 2018

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

\_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.

Tatilu, J., Lengkong, V. P. K. dan Sendow, G. M. 2014. Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.1 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3816/3338> Diakses tanggal 3 februari 2018

Widiarta, E., Perizade, B. dan Zunaidah. 2015. Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Ru III Plaju Pada Awal Transformasi Pertamina. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Indonesia*. Vol.13 No.2 <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9i5LIGWd2e0J:https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/download/3344/1789+&cd=23&hl=id&ct=clnk&gl=id>

Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta.

