

## INTISARI

Motivasi karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menjadi kunci bagi organisasi untuk meningkatkan performanya. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Dua bentuk kepemimpinan yang paling sering digunakan ialah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Adanya gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memberikan pengaruh motivasi yang berbeda terhadap karyawan. Penelitian ini diangkat karena adanya perbedaan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dalam memotivasi karyawan, bergantung pada keadaan dan objek yang diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto yang merupakan organisasi sektor publik bidang transportasi umum.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan menggunakan instrumen kuesioner dalam pengumpulan datanya. Pernyataan pada kuesioner diadaptasi dari kuesioner yang dibuat oleh Bass dan Avolio (1990), yaitu *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X-Short Version* serta kuesioner tentang faktor-faktor motivasi karyawan yang disusun oleh Porter dan Miles (dalam Rahayu, 2012). Terdapat sejumlah 64 responden dalam penelitian ini yang merupakan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto. Setelah dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas pada kuesioner, data kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk melihat pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen serta pengaruh dari masing-masing variabel independen itu sendiri.

Hasil dari analisis data menunjukkan dua pengaruh yang berbeda dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai koefisien beta yang positif sebesar 0,288 serta tingkat signifikansi sebesar 0,02 ( $p < 0,05$ ), sedangkan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai koefisien beta yang negatif sebesar -0,191 serta tingkat signifikansi 0,117 ( $p > 0,05$ ).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih dapat meningkatkan motivasi karyawan daripada kepemimpinan transaksional. Oleh karena itu, akan lebih baik bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di dalam organisasi agar dapat meningkatkan motivasi karyawannya.

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

## ABSTRACT

*Employee motivation is one of the key for the organization to improve its performance. There are many things that can affect an employee's motivation, one of them is leadership. The two most commonly used forms of leadership are transformational leadership and transactional leadership. The existence of different leadership styles can have different motivational influences on employees. This research was conducted because there was some differences in the result of transformational leadership and transactional leadership in motivating employees due to some spesific circumstances or the objects under study.*

*This study aims to analyze the influence of transformational leadership and transactional leadership on employee motivation at a public sector organization in the field of public transportation, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto.*

*This study uses a quantitative approach with survey methods and uses questionnaire instruments for data collection. The question on the questionnaire was adapted from a questionnaire made by Bass dan Avolio (1990), Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X-Short Version and a questionnaire on employee motivation factors compiled by Porter dan Miles (in Rahayu, 2012). There are 64 respondents in this study who are employees that have worked for more than one year at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto. After testing the reliability and the validity of the questionnaire, the data is then analyzed using multiple linear regression methods to see the effect of the independent variables simultaneously and individually on the dependent variable.*

*The results of the data analysis show two different effect of transformational leadership and transactional leadership on motivation. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee motivation with a positive beta coefficient of 0.288 and a significance level of 0.02 ( $p < 0.05$ ), while transactional leadership has a negative and insignificant effect on employee motivation with a negative beta coefficient of -0.191 and a significance level of 0.117 ( $p > 0.05$ ).*

*These results indicate that transformational leadership is more able to increase employee motivation than transactional leadership. Therefore, it would be better for PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto to implement transformational leadership styles within the organization in order to increase the motivation of its employees.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Transactional Leadership, Employee Motivation*