

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi BGES Regional III Telkom. Sampel berjumlah 90 orang, menggunakan metode *simple random Sampling* dan metode pengumpulan data menggunakan angket. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,019 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,394 > 1,987$, serta gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,173 > 1,987$. Berdasarkan uji F, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $49,715 > 3,10$. Berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39%. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,3%, Dan secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,3%. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Divisi BGES Regional III Telkom dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of transactional leadership style and transformational leadership style on performance. The population in this study were employees of the Regional III BGES Division of Telkom. Samples amounted to 90 people, using simple random sampling method and data collection methods using questionnaires. This research method uses descriptive and verification analysis. The results showed that based on the results of the t test transactional leadership style had a significant effect on the performance of employees with sig values. $0,019 < 0,05$ with $t_{count} > t_{table}$ which is $2,394 > 1,987$, and transformational leadership style has a significant effect on employee performance with sig. $0,000 < 0,05$ with $t_{count} > t_{table}$ which is $5,173 > 1,987$. Based on the F test, transactional leadership style and transformational leadership style simultaneously have a significant effect on employee performance with sig values. $0,000 < 0,05$ with the value of $F_{count} > F_{table}$ which is $49,715 > 3,10$. Based on the test of the coefficient of determination the magnitude of the influence of transactional leadership style on employee performance is 39%. The influence of transformational leadership style on employee performance is 50.3%, and simultaneously transactional leadership style and transformational leadership style influence employee performance by 53.3%. This research shows that the performance of Telkom Regional III BGES Division employees can be influenced by transactional leadership style and transformational leadership style.

Keywords: *Transactional Leadership Style, Transformational Leadership Style, Performance*