

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Budiwibowo (2019) Definisi tentang kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut, Kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas.

Arifudin (2020) Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka

Setiawan (2017) gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan. Sehingga dapat diartikan, kepemimpinan Transaksional sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi.

Italiani (2018) mendeskripsikan bahwa pada kepemimpinan transaksional hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya. Gaya 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 pengikutnya melalui 2 faktor yaitu imbalan dan hukuman.

2.1.2 Faktor Faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Italiani (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah sebagai berikut :

- a. kepribadian
- b. pengharapan dan perilaku atasan
- c. karakteristik
- d. kebutuhan tugas
- e. iklim dan kebijakan organisasi, dan harapan perilaku rekan.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Indikator-indikator yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional karyawan menurut Budiwibowo (2019) adalah sebagai berikut :

1. *Contingent reward* (imbalan kontingen), pimpinan memberikan Imbalan kepada anggota yang telah menyelesaikan dengan teliti tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.
2. *Management by exception active* (manajemen eksepsi aktif), adalah kondisi dimana pimpinan secara aktif akan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya sehingga mereka terhindar dari kesalahan-kesalahan.
3. *Management by exception Passive* (manajemen eksepsi pasif). Manajer atau pimpinan baru bertindak setelah terjadinya kegagalan

yang dilakukan oleh bawahannya, tindakan pemimpin tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. *Laizez Farie*. Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan agar dapat melakukan tugas pekerjaan tanpa ada pengawasan dari dirinya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Astutik (2016) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Saripuddin (2017) Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Syafrina (2017) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Liyas (2017) Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Saripuddin (2017) faktor yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Astutik (2016) Indikator yang dapat mengukur Disiplin Kerja adalah :

1. Kehadiran.
karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Astutik (2016) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Budiwibowo (2019) kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan

Menurut Saripuddin (2017) Kinerja Karyawan adalah penilaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Setiawan (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok.

2.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Saripuddin (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan Secara psikologi, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Setiawan (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Astutik (2016) standar Indikator Kinerja Karyawan yaitu :

1. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3. Pemanfaatan waktu kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kerja Sama

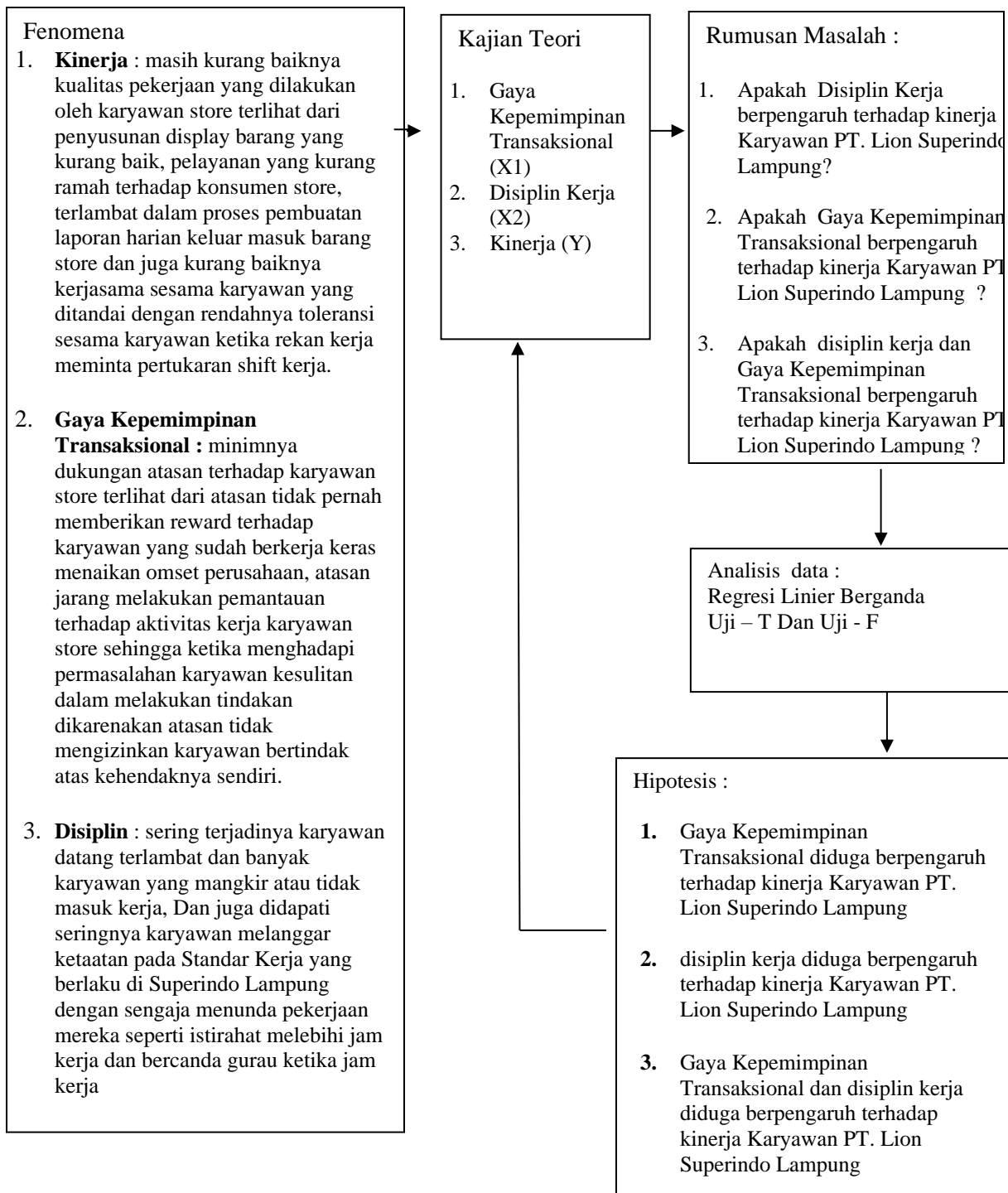
Kemampuan menangani hubungan dengan orang lain

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Airulumkminin (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance</i>	<i>analysis results partially show that Work Discipline influences Employee Performance While Work motivation does not affect employee Performance. Simultaneously work discipline and work motivation affect employee performance</i>
2	Sara Ghaffari (2017)	<i>The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia</i>	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia.
3	Arifudin, O. (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4	Setiawan, E. Y. (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya.	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya.
5	Taromi (2019)	Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Smp 4 Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Smp 4 Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Sumber : PT. Lion Superindo Lampung (2022)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Budiwibowo (2019) Definisi tentang kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut, Kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas.

Dengan demikian Gaya Kepemimpinan Transaksional menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Kerja dan Kinerja Karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2020) menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transaksional Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Transaksional Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.6.2 Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Astutik (2016) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Adanya hubungan antara disiplin terhadap kinerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taromi (2019) menemukan adanya hubungan disiplin terhadap kinerja.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Budiwibowo (2019) Definisi tentang kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut, Kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas. Menurut Astutik (2016) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Kerja dan Kinerja Karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2020) menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transaksional Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adanya hubungan antara disiplin terhadap kinerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taromi (2019) menemukan adanya hubungan disiplin terhadap kinerja.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)