

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass (2003,p.56) Kepemimpinan Transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Membantu bawahannya dalam mengidentifikasi yang harus dilakukan pemimpin membawa bawahannya kepada kesadaran tentang konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut. Seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transaksional membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan dua cara, pertama yaitu seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasi peran bawahannya kemudian bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Yang kedua adalah pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati.

Menurut Yukl (2010,p.291) Kepemimpinan Transaksional dapat melibatkan nilai- nilai, tetapi nilai-nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri, dan self esteem dari bawahan (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006,p.213). Sedangkan menurut Thomas (2003,p.63) Kepemimpinan Transaksional sebagai suatu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan.

Dari beberapa definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sesuai dengan harapan dari karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan karena adanya hubungan yang kooperatif antara keduanya.

2.1.2 Kelemahan Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kelemahan kepemimpinan Transaksional, yaitu:

- a. Pemimpin Transaksional hanya tertarik dengan prosedur dalam menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pikiran mereka hanya dalam bentuk membuat peraturan “boleh” atau “tidak boleh” saja. Bentuk “tidak boleh” malah biasanya lebih banyak daripada “boleh”. Ini disebabkan karena selalu menafsirkan tentang prosedur dan peraturan organisasi dengan melakukan penafsiran serta pandangan yang sempit dan kaku.
- b. Pemimpin transaksional mengambil jalan mudah dan pintas untuk menjalankan tugas sewaktu membuat keputusan. Golongan pimpinan tidak mau berusaha mengambil inisiatif yang lebih, untuk mencari jalan keluar dalam menyelesaikan suatu masalah secara kreatif dan inovasi. Malah sebaliknya, bawahan yang menghadapi masalah, dianggap sebagai beban organisasi, dan pemimpinnya tidak mau mendengar segala permasalahan yang ada serta mencoba mencari jalan keluarnya. Prinsip yang dipegang oleh pemimpin “Transaksional” adalah, masalah bawahan merupakan masalah pribadi bawahan itu sendiri dan tidak boleh dicampur adukkan dengan masalah organisasi.
- c. Dalam aspek komunikasi, Pemimpin Transaksional lebih tertarik dengan menggunakan memo atau tidak mau berhadapan dengan bawahan secara langsung untuk mewujudkan komunikasi tatap muka. Masalah-masalah yang harus diselesaikan melalui pembicaraan tatap muka disalurkan melalui memo mereka berpendapat bahwa, melalui memo lebih berhasil untuk memperlihatkan suatu ketegasan dalam masalah-masalah yang dihadapi organisasi.
- d. Kepemimpinan Transaksional ini juga lebih memperlihatkan efektivitas suatu peraturan dan disiplin daripada menggunakan pendekatan pribadi karena, mereka lebih cenderung untuk bersikap otoriter, apabila menjalankan tugasnya. Mereka juga jarang mau berkomunikasi dengan bawahan seolah-olah ada suatu gap atau suatu jurang pemisah antara pemimpin dengan bawahan dan ini secara tidak langsung akan mematikan kreativitas dan jalinan keakraban diantara bawahan dan pimpinan (Issak, 2014 ,p.457).

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Yukl (2010,p.306) indikator – indikator yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional yaitu :

1. Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)

Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilan mencapai target – target yang telah ditentukan.

2. Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*)

Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan

3. Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management By Exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilakukan masih berjalan sesuai standard an prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan untuk bertindak Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014,p.121). Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo : 2014,p.121). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo : 2014,p.121). Motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan (Hamzah Uno dalam Wibowo,2014,p.122). Motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik yang mulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo 2014,p.122) .

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.2.2 Pendorong Motivasi Kerja

Newstrom dalam Wibowo (2014,p.123) melihat sebagai dorongan motivasi kerja bersumber pada penelitian Mc Celland yang memfokus pada dorongan untuk *achievement*, *affiliation* dan *power*.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

2.2.3 Pendekatan Dalam Motivasi

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan, *self- efficacy* untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan (McShane dan Von Glinow dalam Wibowo 2014,p:09).

Pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : *distributive justice, procedural dan interactional justice*, (Robbins dan Judge 2011,p:259) dikutip dari Wibowo (2014)

1. *Distributive Justice*

Menunjukkan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

- a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.
- b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.
- c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

2. *Procedural Justice*

Procedural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

- a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses.

- b. Mendorong mereka untuk menunjukkan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya.
- c. Pekerja cenderung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

3. *Interactional Justice*

Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

Robins dan Judge (2011 : 276) yang dikutip dari Wibowo (2014) menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involvement dan reward*.

2.2.5 Tantangan dalam Memotivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010 : 236) yang dikutip dari Wibowo (2014) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnya bagi organisasi melatih manager mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Menejer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward*.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja Hamzah Uno dalam Wibowo 2014,p:72) :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d. Kemandirian dalam bertindak

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Blocher dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.218) produktivitas kerja adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Umar, Husein dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.218) produktivitas kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Sedangkan menurut Sinungan dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.219) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Irvantri dan Putri (2012) Produktivitas kerja merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Dua aspek penting dalam produktivitas kerja yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil – hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak. Dapat disimpulkan dari definisi para ahli di atas bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari input yang dibutuhkan dan output yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan kerjanya.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.221) faktor – faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja suatu perusahaan antara lain :

1. Keadaan lingkungan ekonomi, seperti : perdagangan dunia, tingkat suku bunga, nilai tukar uang, harga sumber daya dan sebagainya.
2. Keadaan pasar : Keadaan pasar apakah sedang naik atau turun, harga, mutu, kemampuan distribusi dan tingkat kompetisi.
3. Tingkat perubahan lingkungan : perkembangan teknologi, social dan ekonomi.
4. Keadaan organisasi : budaya, struktur, besarnya dan kecocokan organisasi.

5. Keadaan SDM : Sikap, gaya kepemimpinan, komitmen dan system nilai yang dianut orang – orang yang ada dalam organisasi tersebut.
6. System penghargaan : dalam aspek finansial, psikologi dan keadilan.
7. Keadaan informasi : relevansi, kesederhanaan, kredibilitas, dampak dan ketepatan waktunya.
8. Keadaan teknologi digunakan : perancangannya, fasilitasnya, metode, system dan teknik.

Ada dua faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, yaitu :

1. Faktor – faktor pendorong dan jaminan masa depan karyawan. Hal ini mencakup : motivasi, disiplin, keterampilan, jenjang karir, gizi, gaji/upah, kesejahteraan, lingkungan kerja dan jaminan social.
2. Faktor hubungan industrial yaitu hubungan antara perusahaan dengan karyawan, yang melibatkan serikat buruh dan departemen tenaga kerja serta instansi terkait lainnya.

Menurut Heidrahkman dalam Widodo, Suprapno Eko (2015,p.221) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang berpengaruh secara langsung pada produktivitas adalah : pengembangan teknologi, bahan baku dan prestasi kerja pada pekerja sendiri. Sedangkan factor yang berpengaruh tidak langsung, meliputi :

1. Faktor kemampuan kerja yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja.
2. Faktor motivasi memberi pengaruh langsung pada prestasi kerja pekerja.
3. Kondisi sosial pekerja, mendapatkan pengaruh dari keadaan organisasi baik yang formal maupun non formal.
4. Organisasi formal yang mempengaruhi kondisi sosial pekerja, dapat berasal dari kondisi struktur organisasinya, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, tingkat upah, evaluasi jabatan, penilaian prestasi, latihan dan system komunikasi organisasi.
5. Organisasi informal perannya akan dipengaruhi oleh tujuan, ketrikatan anggotanya dan ukuran organisasi informasi tersebut.
6. Kebutuhan individu pekerja, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi pada umumnya, situasi individu pekerja, aktivitas diluar pekerjaan dan persepsi terhadap pekerjaan tersebut.

7. Kondisi fisik pekerja yang berpengaruh pada motivasi kerjanya banyak ditentukan oleh tata letak, system penerangan, temperature udara, sistem ventilasi, waktu istirahat serta sistem keamanan.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam Irvanti dan Putri (2012) indikator Produktivitas kerja terdiri dari :

1. Kemampuan : Keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai : Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja : etos kerja dan hasil yang dicapai.
4. Pengembangan diri : Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu : Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
6. Efisiensi : Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
7. Menurut Mulyadi dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.225) mengemukakan bahwa pengukuran produktivitas kerja dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitasnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

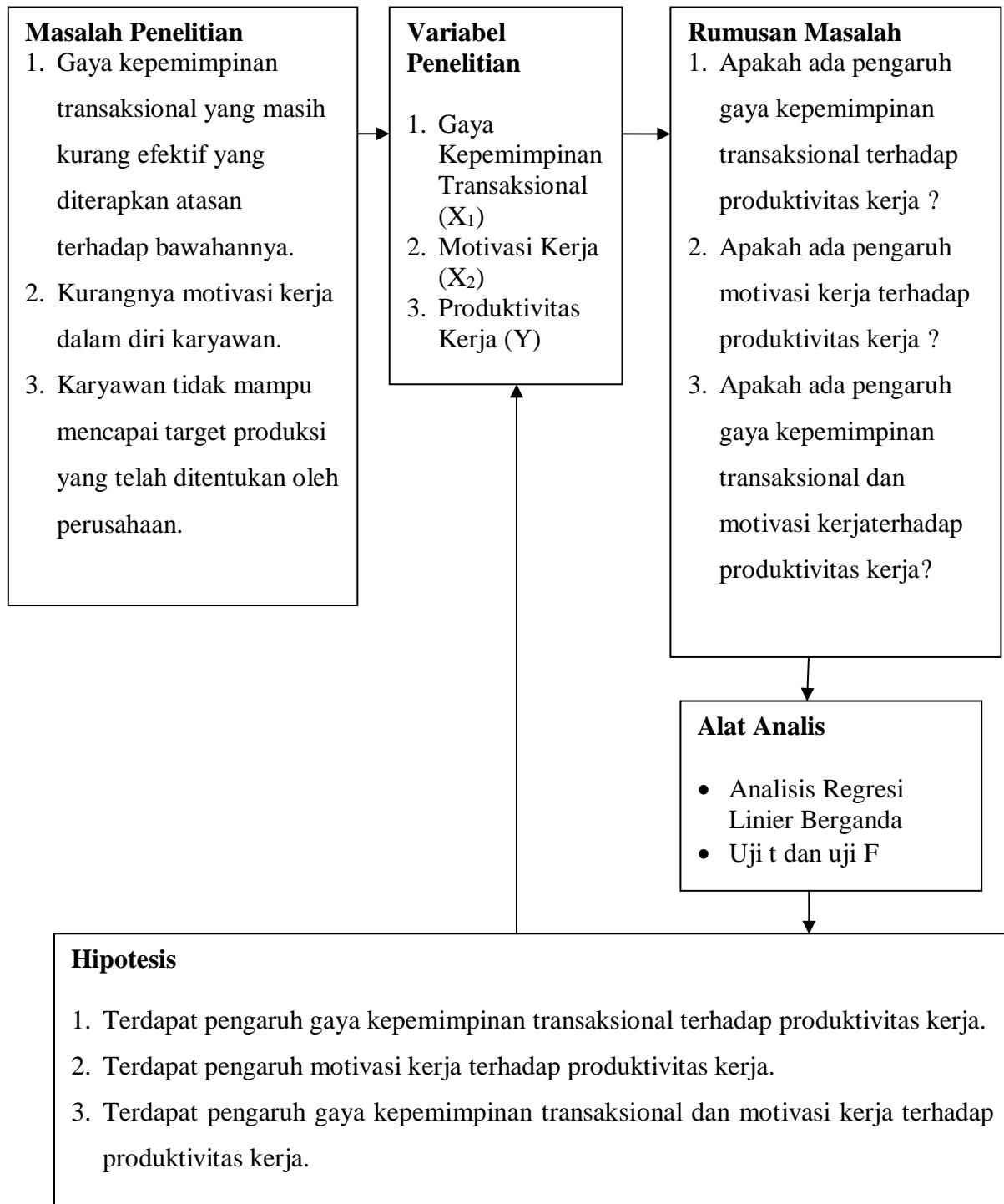
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Independen	Dependen		
1	Laksmi Sito Dwi Irvanti dan Rizki Utami Putri. Vol. No.2. 2012	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Training</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Bina Usaha Internusa	Motivasi Kerja (X1) dan <i>Training</i> (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda.	Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja
2	Eng Sun, Handy Ariwibowo dan Iswati. Vol.15. No.2.2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Kebijakan Perusahaan Tentang Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT. X Surabaya)	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₁), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂) dan Kebijakan Perusahaan Tentang Upah Kerja (X ₃)	Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
3	Muhammad Isbubahri Habiballah dan Ida Nurida Relawan. Vol.4.No.3.2017	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Pada Kantor PT. Data Link Solution Jakarta)	Motivasi Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
4	Rahmatullah	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan	Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Linier	Gaya Kepemimpinan

	dan Muhamad Reza. Vol.2.No.3. 2017	Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Soekarno Hatta Bandung	n Transaksional (X)		sederhana	Transaksional berpengaruh pada produktivitas.
5	Dimas Satriadi. Vol2.No.1.2017	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BRI Tanjung Pinang	Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Linier berganda	Gaya Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh pada produktivitas.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Gaya kepemimpinan sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin untuk mengontrol dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar karyawan dapat terus meningkatkan target yang ditetapkan oleh perusahaannya (Wibowo 2014,p:73). Penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang salah pada PT. Agri Lestari Nusantara membuat karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lkasmisito Dewi (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Gaya kepemimpinan transaksional (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Motivasi yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi yang akan mendorong Karyawan untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Produktivitas yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Purnama (2008) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas.

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Visi dan misi perusahaan dapat terlaksana dengan baik apabila Produktivitas kerja yang dihasilkan Karyawan maksimal. Maksimalnya Produktivitas kerja dapat dibentuk dari berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin bawahannya dan Motivasi kerja setiap Karyawan. Hal tersebut didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Dimas Satriadi (2017) dengan hasil gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini :

H_3 : Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas pada Karyawan Penerbit Erlangga.