

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI SENTOSA  
ALAM BAHTERA DI BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**Nur Hillaliyyah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI SENTOSA ALAM BAHTERA DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Nur Hillaliyyah

PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa kepelabuhan yang memiliki dermaga sendiri dan dermaga umum yang melayani pembongkaran dan pemuatan barang (*cargo*) curah kering maupun curah cair. Permasalahan yang terjadi didalam perusahaan yakni pengarahan serta pengawasan yang kurang diberikan terhadap karyawan mengenai tanggung jawab membuat karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera tidak memperhatikan tanggung jawab pekerjaannya terhadap target pelayanan bongkar muat curah kering dan cair, dapat dilihat dari adanya ketidaksesuaian imbalan yang diberikan dan target pelayanan bongkar muat curah kering dan cair tidak terealisasi dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera

Bandarlampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung yang berjumlah 56 karyawan namun jumlah sampel yang digunakan berjumlah 52 karyawan dengan pelaksanaan tugasnya yaitu pada posisi supervisor dan karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian mendukung yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran pada perusahaan dalam penelitian ini adalah agar pihak perusahaan dapat memberikan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan karyawan dan juga mempersiapkan rencana apa yang akan dilakukan agar optimal dalam menjalankan pekerjaan yang ada.

**Kata kunci: Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI SENTOSA  
ALAM BAHTERA DI BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**Nur Hillaliyyah**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

**SARJANA EKONOMI**

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

Judul Skripsi

: **PENGARUH NARSISME DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO  
REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI)  
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Alnia Puastri Saras**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **1211011015**

Program Studi

: **Manajemen**

Fakultas

: **Ekonomi dan Bisnis**



**Yuningsih, S.E., M.M.**

**NIP 19610326 198603 2 001**

**Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**

**NIP 19851017 200812 2 006**

**2. Ketua Jurusan Manajemen**

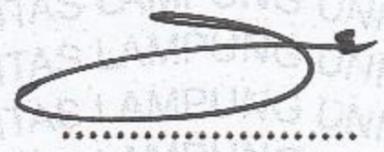
**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**

**NIP 19620822 198703 2 002**

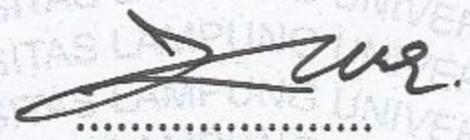
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

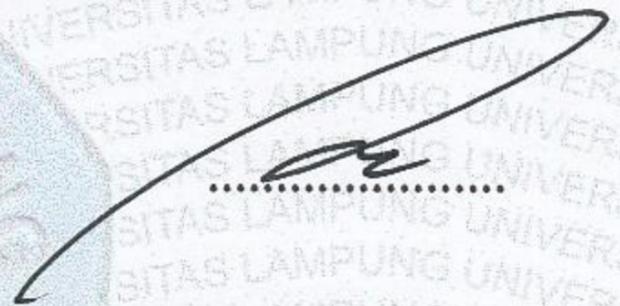
**Ketua : Yuningsih, S.E., M.M.**



**Sekretaris : Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**



**Penguji  
Bukan Pembimbing : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 10 Oktober 2016**

## PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alnia Puastri Saras  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1211011015  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Narsisme dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau pendapat pemikiran dari penelitian lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa pengakuan penelitian aslinya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 17 Oktober 2016

**Yang membuat pernyataan**



*Alnia Puastri Saras*  
**Alnia Puastri Saras**  
**NPM 1211011015**

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 31 Maret 1994. Penulis merupakan anak ke empat dari lima bersaudara, yang merupakan hasil buah kasih pernikahan dari Ayahanda tercinta Sastra dan Ibunda tercinta Sumiyati.

Pendidikan pertama penulis pada Taman Kanak-Kanak Setia Kawan Panjang Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2000, Sekolah Dasar (SD) Negeri Karang Maritim Panjang Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2009, Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 17 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN tertulis, dan diterima pada Program Studi Strata 1 (S1) Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **MOTO**

“Bertakwalah pada Allah, dan ketahuilah sesungguhnya Allah menyukai / mencintai orang-orang yang bertakwa”

(Q.S Al- Baqarah : 194)

”Ilmu tanpa agama adalah lumpuh, agama tanpa ilmu adalah buta”

(Albert Einstein)

“Wahai kaumku! Sesungguhnya kehidupan dunia ini hanyalah kesenangan sementara dan sesungguhnya akhirat itulah negeri yang kekal”

( Q.S Al- Mu'min : 39)

“Tersenyumlah saat kau menyadari bahwa suatu kehilangan amat sangat menyakitkan”

(Nur Hillaliyyah)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT. Sebagai rasa syukur

dan terima kasih yang tulus, ku persembahkan skripsi ini kepada :

**“Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Sastra dan Ibunda Sumiyati”**

Orang tua yang telah membesarkanku dan merawatku hingga saat ini, telah mendidik, memberikan ilmu agama dan dunia, memberikan dukungan materil maupun moril.

Terima kasih atas semua do'a pengorbanan dan harapan yang besar padaku.

**“Wawakku tercinta Ir. Hj. Sulastri Ramli, M.P”**

Terima kasih atas doa, dukungan dan semangat yang telah wawak berikan semoga saya bias membalas semua kebaikan wawak.

**“Kakak dan Adikku Suhadi Apandi, Santi Suminar, Lira Suryani dan Septiara”**

Terima kasih atas doa, dukungan serta semangat yang telah kalian berikan kepada saya, semoga saya tetap menjadi adik ataupun kakak yang membanggakan.

**“Kekasih, Teman dan Sahabat Tersayang”**

Kekasih, teman dan sahabat yang selalu memberikan canda tawa, suka maupun duka dan kebahagiaan yang diberikan selama ini. Terima kasih atas dukungan, saran, semangat bahkan kritikan yang membangun.

**Serta**

**Almamaterku Tercinta**

## SANWACANA

Bismillahirrahmanirrohim,

Alhamdulillahirobbilalamin segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan ridha-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera di Bandarlampung”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak sekali kesulitan yang dihadapi dari awal hingga selesai penulisannya. Berkat bantuan, bimbingan, dorongan, serta saran dari berbagai pihak, segala kesulitan tersebut alhamdulillah dapat diatasi dengan baik.

Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dan memberikan izin dalam penelitian ini.

2. Ibu Dr. R.r. Erlina, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dalam penelitian ini.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membimbing kami dalam proses perkuliahan.
4. Ibu Roslina, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan banyak motivasi, perhatian, semangat serta do'anya kepada penulis dari awal penulis menjadi mahasiswa sampai saat ini.
5. Ibu Roesnelly Roesdi, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama yang telah membimbing, memberikan banyak saran dan dengan penuh kesabarannya mengarahkan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing, mendidik, menasehati, mengarahkan, dan memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku dosen penguji utama yang telah membimbing, menasehati, dan memberikan banyak saran dan dengan penuh kesabaran mengarahkan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmunya serta membimbing penulis selama masa-masa perkuliahan.
9. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu penulis dalam segala proses administrasi.

10. Bapak Zulfa selaku Direktur dari PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung yang telah memberikan izin tempat penelitian dan banyak bantuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat terbaik semasa sekolah yang terkasih, Yolanda, Yolanda Oktaviani, Amoy, Srintil, Murni, Siti Khojanah, Dwi, Vera yang selalu memberikan dukungan, dan motivasinya. Semoga segera menyusul.
12. Sahabat-sahabat terbaikku, Cece Dini, Mbak Devi, Mbak Irma, Mbak Desi, Nur Sholeha, Nur Sa'adah, Inge, Faula Agusti, Bunga, Rida yang selalu memberikan keceriaan dan semangat yang tiada hentinya. Semoga kita selalu bahagia.
13. Kakak-kakak terbaikku, Riyandi Saputra, Hamrat Lufti, Retno Aprilia, Jamal, Rudi, Ajo, Okta, Jibrut, Yeni Marisa yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan kebahagiaan. Semoga kita sukses selalu.
14. Teman-teman terbaikku, Rian Apriyanti, S.E., Any Nadhirah, S.E., Heylin Idelia, S.E.S.H., Sabella Kintani, S.E., Warits Ikhsan, S.E., Muliyah, S.E., Hari Yansyah Akil, S.E., Atsil P. Sirat, S.E. yang selalu memberikan dukungan dan kebersamaan selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi. Semoga cita-cita baik kita tercapai.
15. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2012, Monce, ucy, Kenny, Tasya, Vinnie, Maryani, Racka, Feby, Nopiani, Laras, Cisca, Chyntia, Alnia, Delon, Adriana, Iin, Keke, Meina, Ine, Uthe, Arman, Cacing, Ari, Dharma, Fitri, Husa, Alam, Dirga, Ahlika. Sukses untuk kita semua.

16. Teman- Teman KKN Desa Marga Tiga Lampung Timur, Haryati, Dian, Ika, Aldino, Agustian, Kadek terima kasih atas kenangan baik selama menjadi keluarga KKN.

17. Serta seluruh insan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat dicantumkan satu persatu. Terimakasih semuanya.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pembaca umumnya, amin,

Bandar Lampung, 28 September 2016  
Penulis,

Nur Hillaliyyah

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Penelitian terdahulu.....	13
2.2 Kepemimpinan Transaksional.....	14
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional.....	15
2.3 Kinerja.....	16
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	19
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	21
2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	21
2.4 Kerangka Pemikiran.....	22
2.5 Hipotesis.....	27
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Identifikasi variabel Penelitian.....	28
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3.1 Data Sekunder.....	29

3.3.2 Data Primer.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.4.1 Penelitian Lapangan.....	30
3.4.2 Penelitian Kepustakaan.....	31
3.5 Populasi dan Sampel.....	32
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	32
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.8 Analisis Data.....	35
3.8.1 Deskripsi Hasil Survei.....	36
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif.....	36
3.9 Metode Analisis Data.....	36
3.10 Pengujian Hipotesis.....	37
3.10.1 Uji T Parsial.....	37

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Karakteristik Responden.....	39
4.2 Pengujian Analisis Data.....	41
4.2.1 Uji Distribusi Normalitas.....	41
4.2.2 Uji Validitas.....	42
4.2.3 Uji Reliabilitas.....	43
4.3 Pembahasan.....	45
4.3.1 Analisis Data Kualitatif (Deskripsi Hasil Penelitian).....	45
4.3.2 Analisis Data Kuantitatif.....	59
4.3.3 Uji Hipotesis Dan Pembahasan.....	60

#### **V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

5.1 Simpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	63

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Total Karyawan.....	4
Tabel 2 Jenis Kelamin.....	5
Tabel 3 Usia.....	6
Tabel 4 Tingkat Absensi.....	6
Tabel 5 Kompensasi.....	8
Tabel 6 Target dan Realisasi Pencapaian.....	10
Tabel 7 Proporsi Jumlah Sampel.....	32
Tabel 8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja.....	33
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 13 Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 14 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 15 Koefisien Nilai $r$ Cronbach's Alpha.....	44
Tabel 16 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 17 Persentase Pernyataan Responden Tentang Imbalan Kontingen.....	45
Tabel 18 Persentase Pernyataan Responden Tentang Manajemen Aktif.....	47
Tabel 19 Persentase Pernyataan Responden Tentang Manajemen Pasif.....	49
Tabel 20 Persentase Pernyataan Responden Tentang Laissez-Faire.....	49
Tabel 21 Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Tugas.....	51
Tabel 22 Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Kontekstual.....	54
Tabel 23 Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Kontraproduktif...	58
Tabel 24 Persentase Pernyataan Responden Tentang Hasil Regresi.....	59
Tabel 25 Hasil Uji T Parsial.....	60

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Level Pemimpin.....	5
Gambar 2 Kerangka Pemikiran.....	26

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Kuesioner Kepemimpinan Transaksional (X)
3. Hasil Kuesioner Kinerja (Y)
4. Uji Validitas Kepemimpinan Transaksional (X)
5. Uji Validitas Kinerja (Y)
6. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transaksional (X)
7. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)
8. Uji Regresi
9. Kualitatif Deskriptif Kepemimpinan Transaksional (X)
10. Kualitatif Deskriptif Kinerja (Y)
11. Uji Normalitas
12. Tabel T

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha yang semakin global menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Perusahaan yang siap berkompetisi dalam persaingan dunia usaha yang begitu kuat ini harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja sendiri sebagai upaya menciptakan manajemen yang efektif, memerlukan dukungan karyawan yang terampil, kreatif, dan berkompeten dibidangnya.

Satu hal yang perlu diperhatikan adalah karyawan menjadi hal utama sebagai sumber daya manusia yang handal dan berpengaruh bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun bentuknya dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Faktor yang menunjang perusahaan menjadi maju dan membuat para karyawan nyaman di dalam perusahaan tersebut adanya seorang pemimpin yang berpotensi dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya agar para karyawan yang bekerja di

perusahaan dapat memberikan kinerja yang baik sesuai dengan arahan dari pemimpin. Oleh sebab itu perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan dalam sebuah organisasi.

Kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan Siagian (2007). Pemimpin transaksional pada hakikatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi kerja bawahan yang ditunjukkan untuk memperoleh imbalan kerja dalam jumlah yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka serta untuk memperoleh penghargaan melalui imbalan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.

Kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong para karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif Bass (2006). Kepemimpinan transaksional menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut.

Kepemimpinan secara transaksional yang diberikan para atasan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan

kesempatan. Sedangkan, menurut Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Berbeda dengan pendapat keduanya menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa kepelabuhan yang memiliki dermaga sendiri dan dermaga umum yang melayani pembongkaran dan pemuatan barang (*cargo*) curah kering maupun curah cair. Sebelum PT Inti Sentosa Alam Bahtera (ISAB) berdiri, perusahaan ini bernama PT Genindo Nusantara Citra (GNC). Pada tanggal 10 Oktober 1991 berlokasi di Jakarta dilakukannya serah terima pelimpahan hak dan wewenang pelaksanaan kerjasama penyediaan dan pengoperasian terminal barang curah di panjang antara PT Genindo Nusantara Citra dengan PT Inti Sentosa Alam Bahtera. Tanggal 14 Mei 1992 PT Inti Sentosa Alam Bahtera membuat perjanjian kerjasama pembangunan dan pengoperasian terminal curah kering di Pelabuhan Panjang dengan Perum Pelabuhan II dengan prinsip bangun, kelola, serahkan (*build, operate, transfer*) melalui suratnya No TS 12/3/12/PI-II.95.

PT Inti Sentosa Alam Bahtera lebih cenderung terhadap terciptanya kepemimpinan transaksional, melalui hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti kepemimpinan transaksional PT Inti Sentosa Alam Bahtera terlihat kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator

kepemimpinan transaksional yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2006) yaitu imbalan. Imbalan adalah pemimpin yang melibatkan kontrak pertukaran atas upaya yang dilakukan antara pemimpin dan bawahan, dan adanya persetujuan pemimpin yang menjanjikan imbalan kepada bawahan atas kinerja yang baik dengan derajat kepuasan yang muncul dari pekerjaan tersebut. Terbukti dengan adanya sebagian karyawan yang masih tidak dapat penghargaan melalui imbalan yang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari kompensasi (Tabel 5). Keadaan tersebut mengakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya kerjasama antara karyawan dan pemimpin yang menimbulkan tidak adanya tanggung jawab karyawan di dalam bekerja (Tabel 6). Peristiwa tersebut dapat digambarkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki hubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung. Berikut data jumlah karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung pada tahun 2015:

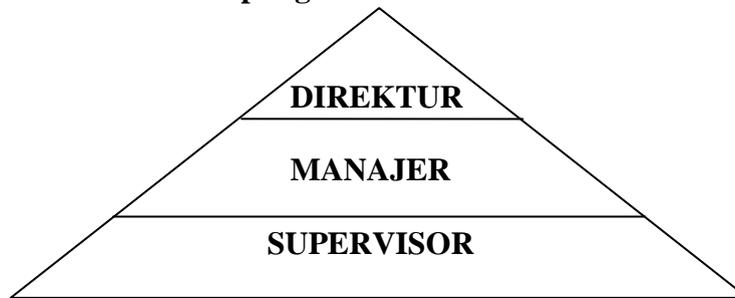
**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung Tahun 2015**

No	Unit	Jumlah Karyawan (orang)
1	Direktur	1
2	Manajer	3
3	Supervisor	4
4	Karyawan	48
	<b>Jumlah</b>	<b>56</b>

Sumber : PT Inti Sentosa Alam Bahtera 2016

Berikut gambar level pemimpin PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung tahun 2015:

**Gambar 1.1 Level Pemimpin PT Inti Sentosa Alam Bahtera  
Bandarlampung Tahun 2015**



Sumber : PT Inti Sentosa Alam Bahtera 2016

Gambar 1.1 Level pemimpin PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung tahun 2015 direktur berjumlah satu orang tugas utamanya untuk menentukan kebijakan dan pengaturan strategi perusahaan, manajer berjumlah tiga orang dengan tugas utamanya menjabarkan kebijakan perusahaan serta mendelegasikan kepada karyawan, dan supervisor yang berjumlah empat orang dengan tugas utamanya melaksanakan rencana kerja sejalan dengan kebijakan perusahaan dan melakukan pengawasan agar semua kegiatan berjalan seperti yang diharapkan. Berikut data jumlah karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung berdasarkan jenis kelamin pada tahun 2015:

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera  
Bandarlampung berdasarkan jenis kelamin Tahun 2015**

No	Jenis kelamin	Jumlah Karyawan
1	Laki-laki	48
2	Perempuan	8
	<b>Jumlah</b>	<b>56</b>

Sumber : PT Inti Sentosa Alam Bahtera 2016

Tabel 1.2 Jumlah karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung tahun 2015 berdasarkan jenis kelamin tahun 2015 jumlah karyawan laki-laki 48 orang dan perempuan berjumlah delapan orang. Berikut data jumlah karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung berdasarkan usia pada tahun 2015:

**Tabel 1.3 Jumlah Karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung berdasarkan usia Tahun 2015**

No	Usia (tahun)	Jumlah Karyawan
1	20-29 tahun	11
2	30-39 tahun	25
3	40-49 tahun	15
4	50 tahun	5
	<b>Jumlah</b>	<b>56</b>

Sumber : PT Inti Sentosa Alam Bahtera 2016

Tabel 1.3 Jumlah karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung tahun 2015 berdasarkan usia tahun 2015 usia 20-29 tahun berjumlah sebelas orang , 30-39 tahun berjumlah 25 orang , 40-49 tahun berjumlah 15 orang dan 50 tahun berjumlah lima orang. Berikut data jumlah karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung berdasarkan absensi pada tahun 2015:

**Tabel 1.4 Absensi karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung Tahun 2015**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absensi	Total Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
		1	2	3	(1x2)	
1	Januari	21	56	4	1176	0,34
2	Februari	19	56	3	1064	0,28
3	Maret	22	56	3	1232	0,24
4	April	22	56	2	1232	0,16
5	Mei	18	56	2	1008	0,19
6	Juni	21	56	3	1176	0,25
7	Juli	19	56	5	1064	0,46
8	Agustus	20	56	3	1120	0,26
9	September	21	56	4	1176	0,34
10	Oktober	21	56	3	1176	0,25
11	November	21	56	2	1176	0,17
12	Desember	20	56	4	1120	0,35
<b>Rata-rata Tingkat Absensi</b>						<b>0,27</b>

Sumber : PT Inti Sentosa Alam Bahtera 2016

Tabel 1.4 Jumlah karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung tahun 2015 berdasarkan absensi tahun 2015, tabel tersebut berisi jumlah hari kerja, total hari kerja selama satu bulan, jumlah absensi selama satu bulan dan tingkat absensi (Hasibuan, 2013) PT Inti Sentosa Alam Bahtera sesuai dengan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah 8 jam per hari, dimulai dari pukul 08.00 hingga pukul 16.30 WIB, dipotong jam istirahat pukul 12.00-13.00.

Jumlah hari absen = Jumlah hari ketidakhadiran pegawai selama 1 bulan.

Jumlah hari kehadiran = Total hari kerja – Jumlah hari absen.

Persentase Tingkat Kehadiran =  $\frac{\text{Jumlah hari kerja}}{\text{Total hari kerja}} \times 100$

Tingkat absensi =  $\frac{\text{Jumlah hari absen}}{\text{Total hari kerja}} \times 100$

Tabel 1.4 di atas menunjukkan tingkat absensi pada bulan Januari 2015 sampai dengan Desember 2015. Keterangan tersebut memperlihatkan data absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli 2015 yaitu sebesar 0,46% sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan April 0,16%. Rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir yaitu 0,27% standar absensi yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 1,5%. Toleransi absensi yang diberikan PT Inti Sentosa Alam Bahtera kepada karyawan apabila karyawan tidak hadir bekerja dikarenakan sakit atau izin perusahaan akan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang bolos agar karyawan tidak mengulangi dan melanggar aturan yang telah ada pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera selain itu sanksi tegas juga dapat mendidik para karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja menghargai aturan yang ada serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya pada PT Inti Sentosa Alam

Bahtera. Berikut data jumlah karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera

Bandarlampung berdasarkan kompensasi pada tahun 2015:

**Tabel 1.5 Kompensasi Karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera  
Bandarlampung Tahun 2015.**

No	Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Gaji	Tunjangan	Lembur
1.	DIREKTUR	1	S2	9.500.000	500.000	500.000
2.	MANAJER					
	• Manajer Personalia	1	S1	3.500.000	350.000	340.000
	• Manajer Administrasi	1	S1	3.500.000	350.000	340.000
	• Manajer Pabrik	1	S1	3.500.000	350.000	340.000
3.	SUPERVISOR					
	• Supervisi Laboratory	1	D3	3.000.000	200.000	340.000
	• Supervisi Operator Alat Berat	1	STM	1.850.000	150.000	180.000
	• Supervisi Administrasi	1	S1	2.000.000	200.000	340.000
	• Supervisi Penuangan Bongkar Muat Barang	1	SMA	1.850.000	150.000	180.000
4.	KARYAWAN					
	• Staff Laboratory	12	SMK	1.800.000	150.000	160.000
	• Staff Operator Alat Berat	12	SMA	1.750.000	150.000	160.000
	• Staff Administrasi	12	D3	1.800.000	150.000	160.000
	• Staff Penuangan Bongkar Muat Barang	12	SMP	1.600.000	140.000	150.000
	<b>JUMLAH</b>	56				

Sumber : PT Inti Sentosa Alam Bahtera 2016

Tabel 1.5 Kompensasi karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung

berdasarkan kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima

oleh karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang diberikan oleh perusahaan Umar (2007) dapat dilihat adanya selisih imbalan yang kurang adil untuk bagian supervisor PT Inti Sentosa Alam Bahtera memiliki empat kategori supervisor berdasarkan pendidikan yaitu S1 pada bagian supervisi administrasi, D3 pada bagian supervisi *laboratory*, STM pada bagian supervisi operator alat berat, dan SMA pada bagian supervisi pemuatan bongkar muat barang curah kering dan cair. Adanya selisih imbalan pada supervisor S1 bagian supervisi administrasi dan D3 bagian supervisi *laboratory* PT Inti Sentosa Alam Bahtera memberikan upah kerja kepada supervisor berpendidikan D3 lebih tinggi dari pada supervisor berpendidikan S1 dikarenakan masa kerja pada supervisor D3 bagian supervisi *laboratory* lebih lama dari pada supervisor S1 bagian supervisi administrasi. Menurut Davis (2001) imbalan yang adil adalah upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yaitu pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, dan standar pengupahan komunitas. Berikut data target dan realisasi pelayanan bongkar muat curah kering dan cair PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung pada tahun 2015:

**Tabel 1.6 Target dan Realisasi Pelayanan Bongkar Muat Curah Kering dan Cair pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung Tahun 2015.**

<b>Tahun 2015</b>			
<b>Bulan</b>	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi (Ton)</b>	<b>Presentase Realisasi (%)</b>
Januari	1.250	1.200	96%
Februari	1.250	1.000	80%
Maret	1.250	1.100	88%
April	1.250	1.150	92%
Mei	1.250	1.000	80%
Juni	1.250	1.050	84%
Juli	1.250	1.000	80%
Agustus	1.250	1.250	100%
September	1.250	1.050	84%
Oktober	1.250	1.100	88%
November	1.250	1.027	82%
Desember	1.250	1.000	80%
<b>Rata-Rata</b>			<b>86,18%</b>

Sumber : PT Inti Sentosa Alam Bahtera 2016.

Tabel 1.6 di atas menunjukkan target dan realisasi pelayanan bongkar muat curah kering dan cair pada bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Desember 2015.

Keterangan tersebut memperlihatkan presentase realisasi tertinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu 100% sedangkan presentase realisasi terendah terjadi pada bulan Februari, Mei, Juli, dan Desember sebesar 80%. Rata-rata presentase realisasi pencapaian target sebesar 86,18%. Target yang diharapkan tercapai oleh perusahaan adalah 100% dengan pencapaian target yang terjadi selama tahun 2015 yaitu sebesar 86,18% menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera tergolong rendah karena mereka belum dapat memenuhi target yang di tetapkan perusahaan sebesar 13,82% rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya kerjasama antara karyawan dan pemimpin yang menimbulkan tidak adanya tanggung jawab karyawan di dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera di Bandarlampung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah pengarahan serta pengawasan yang kurang diberikan terhadap karyawan mengenai tanggung jawab membuat karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera tidak memperhatikan tanggung jawab pekerjaannya terhadap target pelayanan bongkar muat curah kering dan cair, dapat dilihat dari adanya ketidaksesuaian imbalan yang diberikan dan target pelayanan bongkar muat curah kering dan cair tidak terealisasi dengan baik. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

- Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Sebagai bahan referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan informasi bagi penelitian berikutnya dengan mengambil topik yang sama.

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA,**  
**KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berkaitan tentang kepemimpinan transaksional, transformasional dan kinerja adalah Pengaruh Desain Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan Hermawan (2013). Jenis penelitian yang digunakan adalah survei, sedangkan metodenya adalah analisis kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan kuesioner dan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan.

Penelitian selanjutnya penelitian yang berkaitan tentang kepemimpinan transaksional dan kinerja adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada CV Timur Jaya Hartanto (2014). Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

sebagai variabel *intervening* pada CV Timur Jaya setelah dilakukan uji statistik dan uji parsial, maka diperoleh hasil bahwa secara bersamaan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja apabila diarahkan ke arah yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang signifikan. Kedua penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2013) dan Hartanto (2014) hampir sama dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti saat ini, yang membedakannya adalah variabel yang digunakan serta lokasi yang digunakan dalam melakukan penelitian.

## **2.2 Kepemimpinan transaksional**

Menurut Siagian (2007) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Menurut Bass (2006) kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong para karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memotivasi para karyawan melalui imbalan dan dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaannya.

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional**

Kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Menurut Thomas (2003)

kepemimpinan transaksional yaitu 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. Kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut, sedangkan menurut Bass (2006) kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong para karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif. Berbeda dengan pendapat keduanya menurut Yukl (2009) menyatakan gaya kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab dan timbal balik, dan menurut Robbins (2006) mengemukakan bahwa pemimpin transaksional yaitu pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Penjabaran beberapa pendapat ahli di atas dalam definisi teoritik tentang kepemimpinan transaksional menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional adalah sebuah proses pertukaran dimana seorang

pengikut atau karyawan memiliki kepatuhan terhadap permintaan seorang pemimpin yang memberikan dorongan kepada karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan suatu penghargaan sebagai imbalan untuk memotivasi para karyawan menuju ke sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Yukl (2010), mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal, yakni:

- a. Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan,
- b. Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan, dan,
- c. Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

### **2.3 Kinerja**

Era globalisasi saat ini permasalahan yang sering terjadi di dalam suatu perusahaan tentang kinerja karyawan yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimanapun usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi, kinerja menjadi masalah utama yang harus diselesaikan oleh para pemimpin agar

visi dan misi didalam perusahaan tersebut dapat terwujud. Oleh karena itu, upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam sutau organisasi merupakan hal yang penting.

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2002) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbeda dengan pendapat keduanya Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengungkapkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Penjabaran dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor yang mempegaruhinya kinerja , (Davis dalam Sedarmayanti, 2007) merumuskan:

*Performance* = *ability + motivation*

*Ability* = *knowledge + skill*

*Motivation* = *attitude + situation*

Perumusan di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangat terkait dengan kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan sendiri dilatarbelakangi oleh faktor pendidikan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terkait dengan sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*) yang akan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan. Sedarmayanti (2007) lebih lanjut mengemukakan bahwa tujuan penilaian kerja pada prinsipnya adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan / karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

### 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individual karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

#### 1. Motivasi

Motivasi yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab orang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi yang merupakan pengatur arah dan tujuan dalam melakukan aktivitas sehingga motivasi yang tinggi akan diutamakan ketimbang yang lemah.

#### 2. Kemampuan

Kemampuan dalam hal ini merupakan kemampuan individu dalam bekerja. Apabila kemampuan dalam bekerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi namun jika kemampuan bekerja rendah maka kinerja akan rendah.

#### 3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan mencakup kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*).

Menurut Prawirosentono (1999) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan

akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Menurut Gibson (2003) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel Organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel Psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi Mangkunegara (2006):

Aspek kuantitatif yaitu:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Aspek kualitatif yaitu:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja

3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen atau masyarakat)

### **2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja karyawan yang disebutkan oleh Rivai (2006) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*, meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, pemberian imbalan yang serasi, (kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif uang).
2. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
3. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
4. Pengembangan SDM.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.
7. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
8. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

### **2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah Rivai dan Basri (2004), antara lain:

1. Meningkatkan motivasi.
2. Meningkatkan kepuasan hidup.
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
6. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
7. Adanya kesempatan berkomunikasi keatas.
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
10. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
11. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
12. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

#### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Sumber daya yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan akhir organisasi.

Faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Kerangka pemikiran merupakan kerangka hubungan antara variabel-variabel yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran

merupakan gambaran terhadap judul yang diambil dan disesuaikan dengan permasalahan yang ada agar konsep ini dapat diamati maka akan diuraikan ke dalam beberapa indikator.

Berikut indikator-indikator mengenai kepemimpinan transaksional Bass dan Riggio (2006) adalah :

#### 1. Imbalan kontingen

Pemimpin yang melibatkan kontrak pertukaran atas upaya yang dilakukan antara pemimpin dan bawahan, dan adanya persetujuan pemimpin yang menjanjikan imbalan kepada bawahan atas kinerja yang baik dengan derajat kepuasan yang muncul dari pekerjaan tersebut.

#### 2. Manajemen Berdasar Pengecualian Aktif

Pemimpin secara aktif merancang perangkat guna memantau penyelewengan dari standar, kesalahan, dan kerusakan yang ditunjukkan oleh karyawan untuk selanjutnya dilakukan langkah-langkah perbaikan. Manajemen berdasarkan pengecualian aktif ini sangat efektif untuk dilakukan dalam situasi pekerjaan yang penuh bahaya.

#### 3. Manajemen Berdasar Pengecualian Pasif

Pemimpin secara pasif menunggu terjadinya penyelewengan, kesalahan, dan kerusakan untuk muncul terlebih dahulu kemudian mengambil langkah perbaikan. Manajemen berdasarkan pengecualian pasif efektif untuk dilakukan apabila pemimpin membawahi karyawan yang cukup banyak dan mereka melakukan pelaporan kepadanya.

#### 4. Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah pemimpin yang melepas tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan yang ada dan selalu menghindar dalam pembuatan keputusan.

Penjabaran mengenai indikator di atas dapat disimpulkan untuk mendapatkan kinerja yang baik di dalam perusahaan dibutuhkan kepemimpinan transaksional. Pertama kepemimpinan melalui imbalan kontingen dimana pemimpin yang melibatkan hubungan antara kinerja dengan imbalan agar bawahan selalu melakukan tugas yang telah diberikan.

Adanya hubungan antara kinerja dan imbalan diperusahaan dibutuhkan kepemimpinan berdasarkan pengecualian aktif guna memantau penyelewengan dari standar, kesalahan, dan kerusakan yang ditunjukkan oleh karyawan, kepemimpinan berdasarkan pengecualian ini sangat efektif apabila dilakukan dalam situasi pekerjaan yang bahaya. Apabila terjadinya penyelewengan dari standar, kesalahan, dan kerusakan maka kepemimpinan berdasarkan pengecualian pasif yang akan menunggu terjadinya kesalahan maupun kerusakan didalam pekerjaan karyawan tersebut dibutuhkan manajemen berdasarkan pengecualian pasif apabila pemimpin membawahi karyawan yang cukup banyak dan mereka melakukan pelaporan kepadanya. Kepemimpinan *Laissez-Faire* seorang pemimpin yang menghindari upaya yang memengaruhi para bawahan, melalaikan tugas pembinaan sebagai pemimpin, kepemimpinan *Laissez-Faire* ini banyak memberikan tanggung jawab kepada para bawahan namun tidak menetapkan tujuan yang jelas, tidak membantu dalam pengambilan keputusan dan membiarkan semua mengalir selama terlihat aman.

Apabila semua indikator terpenuhi dengan baik maka organisasi akan berjalan dengan baik dan karyawan akan memberikan kinerja yang baik.

Berikut indikator-indikator mengenai kinerja karyawan Koopmans *et al.*, (2014) adalah :

#### 1. Kinerja tugas

Mengacu pada kemampuan seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

#### 2. Kinerja kontekstual

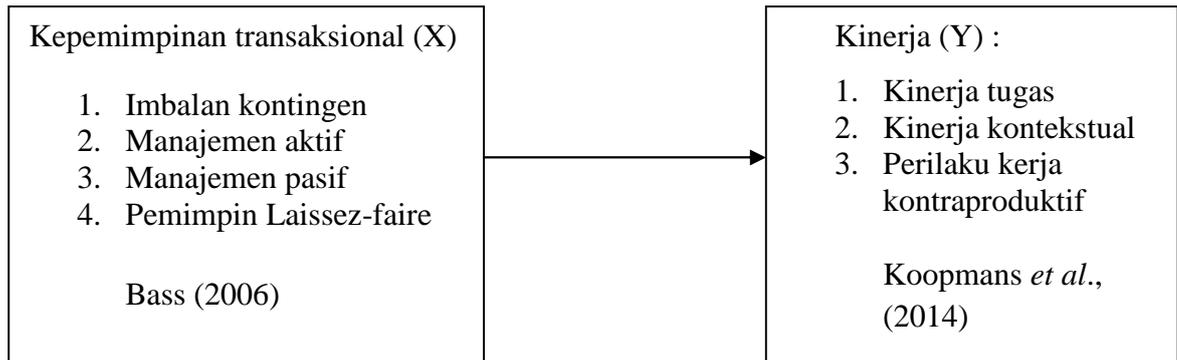
Mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis dimana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerjasama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

#### 3. Perilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Kesimpulan dari semua indikator kinerja diatas sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Pertama adalah kinerja tugas dimana seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama. Kedua kinerja kontekstual dimana perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis

dimana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan. Adapun perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada perilaku rekan kerja ataupun atasan yang melakukan hal-hal merugikan organisasi dan sengaja membuat kesalahan dalam bekerja.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja. Sugiyono (2002) menyatakan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Mengacu pada teori tersebut, hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013). Riset sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Oei (2010) penelitian ini termasuk kategori penelitian kasual, yaitu merupakan desain penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel – variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi ini disebut bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas disebut variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kepemimpinan transaksional (X).
2. Variabel terikat, yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja (Y).

### **3.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada di PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Yos Sudarso KM 7 Panjang, Bandar Lampung responden penelitian adalah 52 karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jika dilihat dari sumber data dikelompokkan menjadi dua yaitu data sekunder dan data primer.

#### **3.3.1 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian Oei (2010). Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediaannya, yaitu:

- a. Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian, misalnya data yang didapat dari arsip bagian manajemen PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandar Lampung.
- b. Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

### **3.3.2 Data Primer**

Data primer, yaitu data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan Oei (2010). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menurut Nazir (2009) adalah prosedur sistematis yang standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, berikut ini terdapat cara yang peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, di antaranya adalah:

#### **3.4.1 Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Observasi**

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja sekaligus mengenai pola kepemimpinan transaksional yang ada di dalam perusahaan.

## 2. Wawancara dan dokumentasi

Wawancara dilakukan kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia guna mengumpulkan data – data tentang jumlah karyawan, tingkat absensi, tingkat perputaran karyawan serta struktur organisasi.

## 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan–pertanyaan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, dan perilaku dari responden. Para peneliti dapat menggunakan pengukuran bermacam – macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner Cristensen (2010) dalam Sugiyono (2013).

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### **3.4.2 Penelitian Kepustakaan**

Dalam kegiatan penelitian media-media digunakan adalah yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal – jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu, buku bacaan dan publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

### 3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dinotasikan N adalah keseluruhan objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung yang berjumlah 56 orang. Sampel dinotasikan n adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur dan diamati karakteristiknya Silaen dan Widiyono (2013).

Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 52 karyawan dengan pelaksanaan tugasnya yaitu pada posisi supervisor dan karyawan.  
dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 3.5 Proporsi Jumlah Sampel**

No	Posisi	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Supervisor	4
2.	Karyawan	48
<b>Jumlah sampel</b>		<b>52</b>

Sumber: PT Inti Sentosa Alam Bahtera 2016.

Teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling* dengan sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu Silaen dan Widiyono (2013).

### 3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau memspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur

kontrak atau variabel tersebut Nazir (2005). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel.

**Tabel 3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja.**

NO	VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
1	Kepemimpinan transaksional (X)	Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan di mana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imbalan kontigen</li> <li>2. Manajemen aktif</li> <li>3. Manajemen pasif</li> <li>4. Pemimpin Laissez-faire</li> </ol> <p>Bass (2006)</p>	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek Oei (2010)
3	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja tugas</li> <li>2. Kinerja kontekstual</li> <li>3. Perilaku kerja kontraproduktif</li> </ol> <p>Koopmans <i>et al.</i>, (2014)</p>	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek Oei (2010)

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dan tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan benar. Hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya apabila mempergunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini, pengukuran kevalidan kuesioner diujikan kepada 52 responden yaitu karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung. Untuk melakukan uji validitas, rumus yang digunakan adalah korelasi analisis faktor yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Indeks korelasi antara dua belahan yang dikorelasikan
- $x$  = Skor nilai untuk penilaian pertanyaan ke  $i$
- $y$  = Total nilai untuk seluruh pertanyaan
- $n$  = Jumlah responden

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Menurut Ghazali (2007) sebuah kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistic SPSS 22 dan diuji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*.

yaitu:

$$R_{ii} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  = reliabilitas instrument

$K$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  = jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = varian total

### 3.8 Analisis Data

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

### **3.8.1 Deskripsi Hasil Survei**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Arikunto (2005) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Penelitian deskriptif peneliti dengan maksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

### **3.8.2 Analisis Data Kuantitatif**

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan realibilitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis secara parsial (uji t).

### **3.9 Metode Analisis Regresi Linier Sederhana**

Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, analisis regresi adalah suatu metode sederhana untuk melakukan investigasi tentang hubungan fungsional di antara beberapa variabel Nawari (2010).

Hubungan antara beberapa variabel tersebut diwujudkan dalam suatu model matematis. Model regresi, variabel dibedakan menjadi dua bagian, yaitu variabel independen (kepemimpinan transaksional) dengan variabel dependen

(kinerja karyawan). Persamaan regresi linier sederhana yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + et$$

Keterangan :

<b>Y</b>	= Kinerja Karyawan
<b>X</b>	= Kepemimpinan Transaksional
<b><math>\alpha</math></b>	= konstanta
<b><math>\beta_1</math></b>	= koefisien regresi
<b>et</b>	= error

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis Nazir (2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji T).

#### Uji Hipotesis

##### 3.10.1 Uji Statistik T (Parsial)

Menurut Ghozali (2007) Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Variabel dikatakan berpengaruh apabila  $\text{sig} < \alpha$ .

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung,  $H_0$  tidak didukung

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  tidak didukung,  $H_o$  didukung

Nilai  $t$  dapat dihitung dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{a}{\sigma b}$$

Keterangan:

$b$  = koefisien regresi variabel independen

$\sigma b$  = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji  $t$  dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi sederhana.

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

#### **5.1 Simpulan**

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan yaitu bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan.

- Variabel Kepemimpinan Transaksional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung.

#### **5.2 Saran**

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah :

1. Saran bagi pemimpin PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung adalah hendaknya pemimpin memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan karyawan.
2. Saran bagi karyawan PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung yaitu :

1. Karyawan terlebih dahulu mempersiapkan rencana apa yang akan dilakukan agar optimal dalam menjalankan pekerjaan yang ada.
2. Karyawan hendaknya tidak melakukan pekerjaan dengan tenggat waktu yang singkat agar dapat bekerja secara efisien.
3. Karyawan hendaknya tidak melakukan perilaku yang dapat merugikan organisasi.
4. Karyawan hendaknya menjauhkan hal-hal yang negatif yakni, sering membuat salah dibandingkan orang lain di tempat kerja karena dapat merugikan diri sendiri dan orang lain.
5. Karyawan hendaknya lebih meningkatkan rasa kepercayaan diri agar tidak mudah terpengaruh pada sisi yang negatif dalam melakukan pekerjaan.
6. Karyawan hendaknya tidak membicarakan hal yang negatif di luar kantor tentang pekerjaan yang ada dalam perusahaan karena dapat merugikan organisasi dan diri sendiri.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya :

1. Lingkup penelitian ini terbatas pada satu tempat saja yaitu PT Inti Sentosa Alam Bahtera Bandarlampung saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.

2. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.
3. Peneliti hanya menggunakan satu variabel independen, sedangkan masih terdapat variabel lain yang tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Anwar Prabu Mankunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, 2005. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. 2006. *Transactional Leadership*. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Byars and Rue, 2000. *Human Resource Management: A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York.
- Christensen, Thomas., (2010), *Solid Waste technology and Management*, Hoboken : Wiley, 9780470666968.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP- Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Mulivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Doponegoro.
- Gibson. 2003. *Organisasi : Perilaku, struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hartanto, Irvan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Timur Jaya*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Bayu. 2013. *Pengaruh Desain Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan*.
- Kismono, Gugup, 2011, *Bisnis Pengantar*, Edisi Dua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de Beek, A. J. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331 -337.
- Mangkuprawira. S dan Aida V. Hubeis (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- M. Nazir. 2005. *Metodologi penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nawari, Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2010.
- Nazir, Moh., 2009. *Metode Penelitian*, Cetakan Keenam. Jakarta: Ghalia
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan* . BPFE. Yogyakarta.
- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*. Jurnal online <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html> (diakses tanggal 23 Agustus 2013)
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (dari Teori Ke Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT.

Indeks. Jakarta.

- Sedarmayanti.(1995). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Penerbit IN MEDIA.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administratif*, Bandung: Penerbit PT.Alfabeta
- Sugiyono.2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sony (2003), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sutarto. 2006. *Dasar- Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Thomas, K. W., Velthouse, B.A. 2003. Cognitive Elements of Empowerment: an Enterpretative Model of Intrinsic Task Motivation, *Academy of Management Review*, Vol:15, p: 4-666.
- Umar Husein, 2007, “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Yeremias T Keban. 2004. *Enam Dimensi Strategis Admistrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Yukl Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 5*. (Alih Bahasa Budi Suprianto). Jakarta: Indeks
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi (5th ed)*. (Budi Supriyanto, Trans). Jakarta: PT. Indeks.