

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PEREGRINE BANDAR LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh

Luthfiyyah Putri Mariska



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRACT

INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT PEREGRINE BANDAR LAMPUNG

By

Luthfiyyah Putri Mariska

PT Peregrine Bandar Lampung is a company engaged in the retail business of electronic goods & furniture by serving payments through cash and credit. PT Peregrine Bandar Lampung is the parent of PT Columbus Bandar Lampung which was founded in 2014. Problems that occur within the company are that leaders lack the rules and steps that must be taken so as to make PT Peregrine Bandar Lampung employees often do a mistake in a job.

The purpose of this research to determine whether transactional leadership affects the performance of employees of PT Peregrine Bandar Lampung. The population in this study amounted to 59 employees with the implementation of their duties, namely the position of supervisors and employees. Methods of data collection using a questionnaire and Likert scale. Analysis of the data used is simple linear analysis. The results showed that the research hypothesis supports that states that transactional leadership has a significant effect on employee performance.

The suggestion for the company in this research is that the Leader must uphold the rules and provide steps that must be taken when the employee is doing a job so that the employee can do the job well.

Keywords: Transactional Leadership and Performance

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEREGRINE BANDAR LAMPUNG

Oleh

Luthfiyyah Putri Mariska

PT Peregrine Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha retail barang-barang elektronik & *furniture* dengan melayani pembayaran melalui *cash* dan *credit*. PT Peregrine Bandar Lampung merupakan anak induk perusahaan dari PT Columbus Bandar Lampung yang didirikan pada tahun 2014. Permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan yaitu pemimpin kurang memberikan aturan-aturan dan langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan sehingga membuat karyawan PT Peregrine Bandar Lampung sering melakukan kesalahan dalam suatu pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Peregrine Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 karyawan dengan pelaksanaan tugasnya yaitu pada posisi supervisor dan karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian mendukung yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saran untuk perusahaan dalam penelitian ini adalah Pemimpin harus menegakkan aturan dan memberikan langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan ketika karyawan sedang melakukan suatu pekerjaan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Kata kunci : Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PEREGRINE BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Luthfiyyah Putri Mariska

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Peregrine Bandar Lampung.**

Nama Mahasiswa : **LUTHFIYYAH PUTRI MARISKA**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1511011054

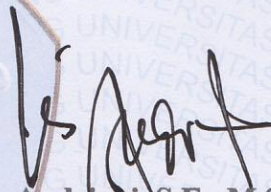
Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**


Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP. 19711121 199512 1 001


Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP. 19750218 200003 2 001

2. **Ketua Jurusan Manajemen**


Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP. 19600105 198603 1 005

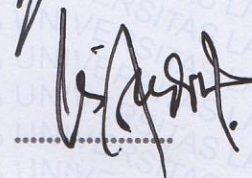
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

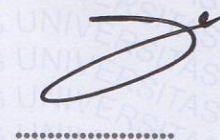
Ketua : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.



Sekretaris : Lis Andriani, S.E., M.Si



Penguji : Yuningsih, S.E., M.M.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nailobi SE., M.Si.
NIP 19600621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 Desember 2019

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luthfiyyah Putri Mariska
NPM : 1511011054
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Peregrine Bandar Lampung”** adalah asli hasil penelitian dan hasil karya saya sendiri dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Skripsi ini bukan merupakan plagiarisme, pencurian hasil karya milik orang lain untuk kepentingan saya ataupun pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis saya secara orisinil dan otentik.

Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak maupun. Semoga surat pernyataan ini dapat dipertanggung jawabkan dan digunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 17 Desember 2019

Yang menyatakan,



Luthmyyan Putri Mariska
NPM. 1511011054

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 14 Juli 1997. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, yang merupakan amanah dan karunia yang diberikan oleh Allah kepada Bapak Hendri dan Ibu Muslimah. Penulis memiliki dua adik kandung, yang pertama bernama Andhika Bayu Prayoga dan Byantara Azka Fadhila.

Penulis menyelesaikan pendidikan dari Taman Kanak-kanak Trisula II Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2003, SDN 1 Palapa Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2009, SMPN 25 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2012, dan SMA YP UNILA Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Selama menjadi mahasiswi, penulis sempat aktif menjadi anggota dalam organisasi HMJ Manajemen. Penulis juga telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada 2018 selama 40 hari di desa Mercubuana, Kecamatan Way Kenanga, Kabupaten Tulang Bawang Barat.

MOTTO

“Tuhan tidak menuntut kita untuk sukses.

Tuhan hanya menyuruh kita berjuang tanpa henti.”

(EmhaAinunNajib)

“Hidup ini bagai skripsi, banyak bab dan revisi yang harus dilewati. Tapi akan selalu

berakhir indah, bagi yang pantang menyerah.”

(Alit Susanto)

“hidup dapat dipahami dengan berfikir kebelakang, tetapi hidup juga harus dijalani dengan

berfikir kedepan”

(LuthfiyyahPutriMariska)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Syukur Alhamdulillah, peneliti curahkan kepada Allah SWT, Rabb semesta alam atas segala anugrah nikmat dan rahmat yang diberikan. Sholawat serta salam

Kepada

Nabi Muhammad SAW dan sayfaatnya kunantikan di Yaumul akhir nanti. Dengan

Segala kerendahan hati saya persembahkan karya tulis ini kepada:

Kedua orang tuaku tercinta, Papa dan Mamaku

Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai aku lahir, terimakasih atas doa yang tiada henti, usaha dan keringat untuk membesarkanku, menyekolahkanku, dan semua nasihat serta bimbingan sehingga aku bisa sampai dalam kondisi saat ini.

Adik-adikku,

Terima kasih telah memberikan semangat, dukungan, bantuan, serta kasih sayang yang tiada henti.

Seluruh keluarga besarku dan orang-orang yang menyayangiku

Terima kasih atas semangat, doa dan dukungannya.

Serta terimakasih untuk Almamaterku tercinta Universitas Lampung.

SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Peregrine Bandar Lampung”***. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak, maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan banyak nasihat selama proses perkuliahan.
4. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku pembimbing pertama dan Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, saran, dan motivasi, serta pengalaman yang luar biasa dalam mengerjakan dan menyelesaikan penelitian penulis.
5. Ibu Yuningsih S.E., M.M. selaku penguji utama yang telah memberikan masukan dan saran untuk memperbaiki penelitian ini dengan benar, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

6. Seluruh civitas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan.
7. Kepada orang tuaku tercinta Bapak Hendri dan Ibu Muslimah, terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang luar biasa, dan selalu memberikan doa, dukungan, serta perhatian kepada penulis. Semoga dikemudian hari penulis dapat menjadi kebanggaan bagi kalian.
8. Adikku tersayang Bayu dan Azka, terima kasih atas motivasi, canda tawa, doa serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita bisa menjadi orang yang sukses dan selalu bahagia, serta menjadi kebanggaan untuk Bapak dan Ibu.
9. Teman Hari-hariku Alfattah Harlys Budi Santoso, terima kasih atas doa dan dukungan selama penulis mengerjakan skripsi, terima kasih selalu dapat menampung keluh kesah dan memberikan motivasi untuk tidak pernah menyerah. Semoga kita selalu bersama dan menjadi kebanggaan bagi orang disekitar.
10. Sahabat-sahabatku Helda, Puput, Nadloe, Mute dan Indah, terima kasih atas segala motivasi untuk terus menggapai mimpi dan cita-cita hingga Perguruan tinggi, terimakasih telah menjadi sahabat terbaik sejak dulu untukku, semoga kita bisa menggapai impian kita.
11. Teman terdekatku, Desty Zulia, Nong Umi, Puja Lestari , Nanda Mutiara, Putri Sihotang, Nurul Fitria, Marfiana Latifah Abid Shabrina dan Dafa Nur terimakasih atas semangat, doa, serta dukungan yang tiada henti juga bantuan tanpa mengharap balasan, semoga kita bisa sukses dan bahagia selalu.

12. Kawan KKN 40 Hariku, Kak Andre, Kak Fedra, Beni, Kak Rifda, Rani, dan Dwi Surya, terimakasih telah membantuku dalam menyelesaikan KKN dengan baik, semoga kita bisa berkumpul kembali dan sukses untuk kita semua.
13. Keluarga besar dari Papa dan Mama, terima kasih untuk selalu memberikan doa, semangat, dan motivasi. Semoga kita dapat menjadi kebanggaan keluarga.
14. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen FEB Universitas Lampung, terima kasih telah membantu penulis dalam proses perkuliahan
15. Seluruh keluarga besar Manajemen angkatan 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Keluarga KKN Tulang Bawang Barat terima kasih atas kebersamaan dan dukungan. Semoga selalu dilancarkan disetiap urusan.
16. Almamaterku yang kubanggakan, Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi kita semua.

Bandar Lampung, 16 Desember 2019
Penulis,

Luthfiyyah Putri Mariska

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS	10
A. Tinjauan Pustaka	
1. Kepemimpinan.....	10
2. Kepemimpinan Transaksional.....	13
3. Kinerja Karyawan.....	15
4. Penelitian Terdahulu.....	24
B. Rerangka Pemikiran	25
C. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	27
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
C. Jenis dan Sumber Data.....	28
D. Metode Pengumpulan Data.....	29
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
F. Uji Instrumen Penelitian.....	31
G. Metode Analisis Data.....	32
H. Uji Hipotesis.....	33

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian.....	34
1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	34
2. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden.....	35
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	40
1. Hasil Uji Validitas Data.....	40
2. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	42
3. Hasil Uji Normalitas.....	42
C. Hasil Uji Hipotesis.....	43
Hasil Uji t (Parsial).....	43
D. Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	45
E. Hasil Uji Koefisien Determinasi	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	47
Kesimpulan.....	47
Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan PT Peregrine Bandar Lampung.....	5
1.2 Gaji Karyawan PT Peregrine Bandar Lampung.....	6
1.3 Pencapaian Target Penjualan PT Peregrine Bandar Lampung Bulan Januari – September 2018.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
3.1 Proporsi Dan Jumlah Sampel.....	28
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
4.1 Karakteristik Responden	34
4.2 Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional Tentang Imbalan Kontingen.....	35
4.3 Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional Tentang Manajemen Berdasarkan Pengecualian Pasif.....	36
4.4 Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional Tentang Manajemen Berdasarkan Pengecualian Aktif,.....	37
4.5 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan Tentang Kinerja Tugas.....	38
4.6 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan Tentang Kinerja kontekstual.....	38
4.7 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan Tentang Kinerja Kontraproduktif.....	39
4.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transaksional.....	40
4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	41
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.11 Hasil Uji Normalitas.....	43
4.12 Hasil Uji T (Parsial).....	44
4.13 Hasil Analisis Regresi Sederhana	45
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Rerangka Pemikiran.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

- L1 Lembar Kuesioner Kepemimpinan Transaksional
- L2 Lembar Kuesioner Kinerja Karyawan
- L3 Distribusi Frekuensi Pernyataan Kuesioner
- L4 Hasil Uji Asumsi Klasik Dan Hasil Uji Hipotesis

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang bergerak sebagai faktor utama dalam melaksanakan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2010) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Menurut Sutrisno (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Untuk menggerakkan seluruh kegiatan dan aktivitas yang ada di organisasi, diperlukan adanya seorang pemimpin.

Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, memiliki cara yang berbeda-beda, khususnya dalam mempengaruhi perilaku dan motivasi karyawan. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang cakap dan baik, maka dapat memajukan dan mendorong perusahaan dalam perubahan sehingga mencapai hasil yang maksimal. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, dan

memberikan pengaruh kepada orang lain, sangat penting seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

Salah satu kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja yaitu kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu faktor penentu motivasi kerja. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin dan pengikutnya beraksi sebagai agen penawar dalam suatu proses, dimana imbalan dan hukuman teradministrasi. Thomas (2003) menjelaskan kepemimpinan transaksional sebagai suatu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri.

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.

Menurut Burns (2008) kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Bass (2006) mendefinisikan 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. Dalam sebuah penelitian, *Bass and Avolio's* (1990) dalam *Tepper and Percy* (1994) mengemukakan kepemimpinan transaksional memiliki tiga indikator yaitu:

1. Imbalan Kontingen
2. Manajemen Berdasarkan Pengecualian Aktif.
3. Manajemen Berdasarkan Pengecualian Pasif.

Kepemimpinan secara transaksional yang diberikan para atasan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi diperusahaan, karena kinerja karyawan sangat menentukan hasil dan pencapaian organisasi. *Mathis and Jackson* (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan pegawai sedangkan menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. *Koopmans et al., (2014)* mengemukakan tiga indikator dalam mengevaluasi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, yaitu :

1. Kinerja Tugas.
2. Kinerja Kontekstual.
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004).

Kelangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik, sehingga diperlukan penilaian kinerja karyawan agar organisasi mengetahui sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawan. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

PT Peregrine Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha Retail barang-barang elektronik & *furniture* dengan melayani pembayaran *Cash dan Credit* PT Peregrine Bandar Lampung merupakan perusahaan induk dari PT Columbus Bandar Lampung yang didirikan pada tahun 2014. PT Peregrine Bandar Lampung terletak di Jalan TeukuUmar No.12 Kedaton, Bandar Lampung.

PT Peregrine lebih cenderung terhadap terciptanya kepemimpinan transaksional, melalui hasil observasi dan wawancara yang dilakukan tentang kepemimpinan

transaksional PT Peregrine terlihat kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator kepemimpinan transaksional yang dikemukakan oleh *Bass and Avolio's* (1990) 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.

Kemungkinan dengan adanya sebagian karyawan yang masih tidak mendapatkan motivasi melalui imbalan yang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Hal tersebut bisa dilihat dari Gaji (Tabel 1.2) sehingga mengakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan yang menimbulkan tidak stabilnya target penjualan setiap bulannya (Tabel 1.3). Hal tersebut dapat digambarkan bahwa kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja memiliki hubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Peregrine Bandar Lampung.

Berikut data jumlah karyawan PT Peregrine Bandar Lampung pada tahun 2018:

TABEL 1.1 Jumlah Karyawan PT Peregrine Bandar Lampung

No	Unit	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Direktur	1
2	Manager Operasional Unit (MOU)	1
3	Supervisor	4
4	Karyawan	55
	Jumlah	61

Sumber : PT Peregrine Bandar Lampung, 2018

Berikut data jumlah karyawan PT Peregrine Bandar Lampung berdasarkan gaji pada tahun 2018:

TABEL 1.2. Gaji Karyawan PT Peregrine Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Pendidikan	Gaji	
1	Direktur	1	S2	Rp 8.500.000	
2	Manajer	1	S1	Rp 4.000.000	
3	Supervisor	Keuangan	1	S1	Rp 3.000.000
		Pemasaran	1	S1	Rp 2.850.000
		HRD	1	S1	Rp 3.000.000
		Kredit	1	S1	Rp 3.000.000
4	Karyawan	Staff	4	SMA	RP 1.800.000
		Keuangan	6	D3	Rp 2.300.000
		Staff	35	SMA	Rp 1.800.000
		Pemasaran	5	D3	Rp 2.300.000
		Staff	3	SMA	Rp 1.800.000
		Kredit	2	D3	Rp 2.300.000
	Jumlah	61			

Sumber : PT Peregrine Bandar Lampung, 2018

Tabel 1.2. Kompensasi karyawan PT Peregrine Bandar Lampung berdasarkan kompensasi. Dapat dilihat adanya selisih imbalan yang kurang adil untuk bagian supervisor. PT Peregrine memiliki empat kategori supervisor berdasarkan pendidikan. Adanya selisih imbalan antara supervisor pemasaran dengan supervisor lainnya, supervisor pemasaran berpendidikan setara dengan supervisor keuangan, supervisor HRD dan supervisor kredit, tetapi supervisor pemasaran mendapatkan gaji yang tidak sama. 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 adalah tabel pencapaian target penjualan PT Peregrine Bandar Lampung dari bulan Januari hingga bulan September tahun 2018.

TABEL 1.3. Pencapaian Target Penjualan PT Peregrine Bandar Lampung Bulan Januari – September 2018.

Bulan	Target Penjualan (juta)	Nilai Penjualan (juta)	%
Januari	1.000	415,01	41,5
Februari	1.000	367,45	36,74
Maret	1.000	535,68	53,57
April	1.000	373,58	37,36
Mei	1.000	554,51	55,45
Juni	1.000	476,4	47,64
Juli	1.000	446,4	44,64
Agustus	1.000	423,82	42,38
September	1.000	363,52	36,85
TOTAL		3.961,36	396,13
RATA-RATA			44,02

Sumber : PT Peregrine Bandar Lampung, 2018

Tabel 1.3 di atas menunjukkan target penjualan pada bulan Januari 2018 sampai dengan bulan September 2018. Keterangan tersebut memperlihatkan presentase tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu 55,45% sedangkan presentase terendah terjadi pada bulan Februari sebesar 36,74%. Rata-rata presentase pencapaian target sampai dengan bulan September sebesar 44,02%. Target minimal penjualan yang ditetapkan perusahaan adalah 50%. Dengan adanya persentase penjualan dibawah 50%, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Peregrine tergolong rendah karena sekitar 60% sales yang bekerja di PT Peregrine belum dapat memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan kemungkinan dikarenakan kurangnya pemberian motivasi dari pemimpin sehingga menimbulkan target penjualan yang tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Peregrine Bandar Lampung”**

B. Rumusan Masalah

Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Peregrine Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Peregrine Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Peregrine Bandar Lampung.

Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan

Dalam memahami kepemimpinan terlebih dahulu perlu kita ketahui definisi kepemimpinan itu sendiri. Handoko (2010), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai tambahan pengaruh yang melebihi dan mengatasi kepatuhan mekanis pada pengaruh rutin organisasi, dengan perkataan lain kepemimpinan terjadi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atas kemauannya sendiri dan bukan mengerjakan karena kewajiban atau takut akan konsekuensi dari ketidak patuhan. Unsur suka rela inilah yang membedakan kepemimpinan dari proses pengaruh lainnya seperti wewenang dan kekuasaan.

Dari pendapat Handoko, dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan mendorong orang lain agar orang tersebut melakukan sesuatu tanpa adanya paksaan. Salah satu untuk menilai suksesnya atau gagalnya seorang pemimpin dapat dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat dan kualitas perilaku atau gaya kepemimpinan yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Safaria (2010) yaitu seorang pemimpin memiliki sifat-sifat unggul sehingga mampu menempatkan diri pada posisinya secara efektif terhadap segala hubungan yang terjadi antara sesama

anggota atau antara kelompok. Masalah- masalah yang dihadapi serta kondisi dan situasi organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu, dalam usaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bersedia melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik- baiknya. Tidak mustahil apabila tiap-tiap pemimpin mempunyai gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya.

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. Hollenbeck (2011), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.

Hollenbeck (2011) mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional.

Sejauh mana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional, Riyono, (2008) mengemukakan bahwa hal tersebut dapat diukur dalam hubungan dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap karyawan. Oleh karena itu, ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya, yaitu dengan:

- a. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha.
- b. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok, dan

- c. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Riyono (2008) 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.
- c. Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku karyawan, kepemimpinan transaksional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin.

2. Kepemimpinan Transaksional

2.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Yukl (2009) menyatakan 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. Bass (2006) mendefinisikan 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.

Berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku karyawan, kepemimpinan transaksional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

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
- c. Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

2.2 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Berikut indikator-indikator mengenai kepemimpinan transaksional *Bass and Avolio's* (1990) dalam *Tepper and Percy* (1994) adalah :

a. 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.

b. 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.

c. 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.

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

3. Kinerja Karyawan

3.1 Pengertian kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2001) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. *Stolovitch* dan *Keeps* (dalam Rivai, 2005) berpendapat bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Sedangkan Rivai (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut *Koopmans et al.*, (2014) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai.

Beberapa pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang telah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

3.2 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko,2008). Sedangkan menurut Simamora (2006) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi (Dharma, 2001).

Robbins (2002) menjelaskan bahwa ada tiga perangkat kriteria yang paling populer untuk menilai kinerja, yaitu :

a. Hasil kerja perorangan

Jika mengutamakan hasil akhir, lebih dari sekedar alat, maka pihak manajemen harus mengevaluasi hasil kerja dari seorang pekerja. Dengan menggunakan hasil kerja, seorang manajer perencana dapat menentukan kriteria untuk kuantitas yang diproduksi, sisa yang dihasilkan, dan biaya per unit produksi. Demikian juga, seorang penjual dapat dinilai dari seluruh volume penjualan di daerah

pemasarannya, kenaikan jumlah dolar dalam penjualan dan jumlah rekening pelanggan baru.

b. Perilaku

Dalam kebanyakan kasus, tidak mudah untuk mengidentifikasi hasil tertentu sebagai hasil langsung dari kegiatan seorang pekerja. Hal ini terutama sekali terlihat pada staf personalia dan perorangan yang memiliki tugas kerja intrinsik sebagai bagian kelompok. Pada kasus selanjutnya, kinerja kelompok dapat dievaluasi dengan segera, akan tetapi kontribusi dari setiap anggota kelompok sulit atau tidak mungkin diidentifikasi dengan jelas. Dalam hal ini, bukanlah keanehan bagi manajemen untuk mengevaluasi perilaku para pekerja.

c. Sifat

Bagian paling lemah dari kriteria, sesuatu yang masih digunakan secara luas oleh organisasi, yaitu sifat perorangan (*traits*). Kita mengatakan faktor sifat ini lebih lemah dari hasil tugas atau perilaku karena faktor sifat ini akhirnya dihilangkan dari kinerja aktual dari pekerjaan itu sendiri. Sifat-sifat seperti “sikap yang baik”, memperlihatkan “rasa percaya diri”, ”dapat diandalkan”, atau “mampu bekerja sama”, “kelihatan sibuk”, atau “memiliki banyak pengalaman”, dapat ataupun tidak dapat dihubungkan dengan hasil tugas yang positif, tetapi hanya seseorang yang naif yang akan mengesampingkan realita bahwa faktor sifat tersebut jarang digunakan di dalam organisasi sebagai kriteria penilaian tingkat kinerja seorang pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai pelaksanaan kerja atau prestasi kerja karyawan dengan

mengukur tingkat kinerja karyawan tersebut. Kriteria yang digunakan adalah salah satunya adalah hasil kerja perorangan, perilaku dan sifat.

3.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Robbins (2002) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum.
- b. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
- d. Penilaian kinerja juga untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
- e. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk promosi, kenaikan gaji, pendidikan, latihan, dan lain sebagainya (Hariandja, 2002).

Sedangkan menurut Simamora (2006) tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Sedangkan tujuannya adalah evaluasi dan pengembangan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan (Rivai, 2005).

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi tentang perilaku dan kinerja karyawan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi, untuk memberikan *feedback* dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan.

3.2.2 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hariandja (2002) secara praktis banyak metode penilaian yang dilakukan, yang sudah barang tentu berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lain. Keseluruhan metode tersebut secara garis besar dikelompokan dalam dua kategori, yaitu:

- a. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu

Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu diartikan sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan.

Melalui penilaian tersebut dapat dilakukan usaha untuk mengubah perilaku kerja atau pengembangan pegawai. Beberapa metode penilaian ini terdiri dari :

1) *Rating scale*

Penilaian yang didasarkan pada suatu skala pada standar-standar penilaian seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum dan lain-lain. Penilaian dilakukan oleh seorang penilai yang biasanya atasan langsung, yang dilakukan secara subyektif.

2) *Checklist*

Penilaian yang didasarkan pada suatu standar penilaian yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya.

3) *Critical incident technique*

Penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja baik perilaku yang baik atau tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang baik atau tidak baik, dan mencatat tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut.

4) Skala penilaian barjangkar perilaku

Penilaian yang dilakukan dengan menspesifikasi penilaian dalam dimensi-dimensi tertentu, kemudian masing-masing dimensi diidentifikasi berdasarkan perilaku tertentu, baik perilaku yang baik atau tidak.

5) Observasi dan tes unjuk kerja

Penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan.

6) Metode perbandingan kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya yang dilakukan oleh atasan.

b. Penilaian yang berorientasi pada masa depan

1) Penilaian diri sendiri

Penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

2) *Management by objective* (MBO)

Sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan untuk menentukan sasaran-sasaran yang dicapainya, disini kinerja seseorang dinilai melalui tujuan-tujuan yang ditetapkannya serta pencapaian tujuan tersebut.

3) Penilaian secara psikologis

Proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

4) *Assessment centre*

Penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

3.3 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bernardin dalam (Robbins, 2002) mengemukakan bahwa kinerja dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal-hal sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari

persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

e. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing- masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

f. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Diukur dari persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

3.4 Indikator Kinerja

MenurutKoopmanset *al.*, (2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

a. Kinerja tugas

Mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.

b. Kinerja kontekstual

Mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, dan lingkungan psikologis sosial di mana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.

c. Perilaku kerja kontra produktif

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

3.5 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- b. Memiliki tujuan yang realistis. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- c. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- d. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Anggini et al., (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Administrasi Dan Departemen Bengkel, AUTO 2000 MALANG SUTOYO)	Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2	Irvan hartanto (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada CV TIMUR JAYA	Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

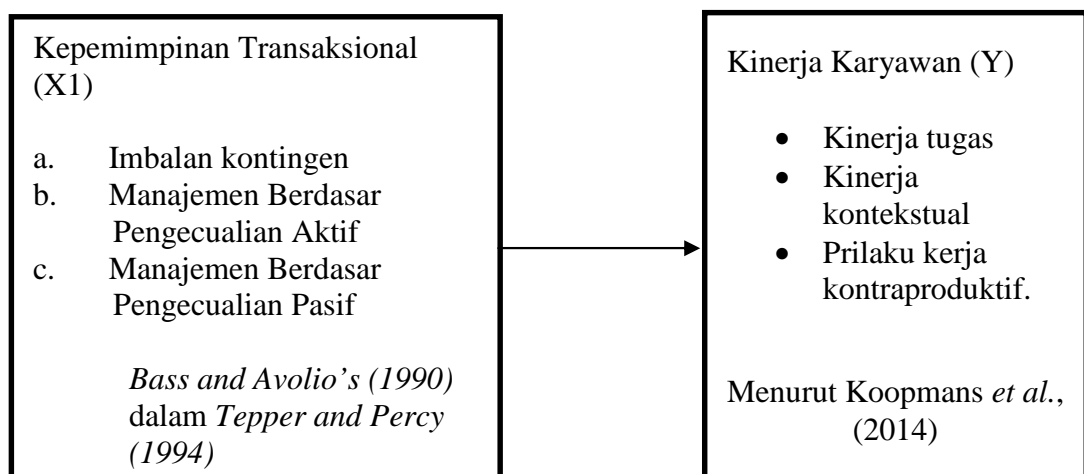
3	Hardiyanti Hendrik (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)	gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
---	------------------------------	--	--

B. Rerangka Pemikiran

Bass and Avolio's (1990) dalam *Tepper and Percy* (1994) indikator-indikator dari Kepemimpinan Transaksional ialah Imbalan kontingen, Manajemen Berdasar Pengecualian Aktif, dan Manajemen Berdasar Pengecualian Pasif .

Sedangkan menurut *Koopmans et al.*, (2014) indikator Kinerja Karyawan adalah Kinerja Tugas, Kinerja Kontekstual dan Prilaku Kerja Kontraproduktif.

Penelitian ini menyelidiki Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Kepimpinan Transaksional. Berdasarkan uraian tersebut maka rerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Berdasarkan rerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Peregrine Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Peregrine Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Teuku Umar No.12 Kedaton, Bandar Lampung. Responden penelitian adalah 59 karyawan PT Peregrine Bandar Lampung.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Rangkuti (2007), populasi adalah seluruh subjek penelitian berupa kumpulan sejumlah individu dengan kualitas serta ciri tertentu yang telah ditetapkan untuk diteliti. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Peregrine Bandar Lampung yang berjumlah 61 orang. Sampel dinotasikan n adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur dan diamati karakteristiknya Silaen dan Widyono (2013).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dari berbagai sumber data dan dapat mewakili populasi (Hair *et al.*, 2008). Penentuan sampel dilakukan dengan *non-probability sampling* dengan teknik *judgement sampling*. Kriteria sampel terpilih adalah karyawan pada PT Peregrine Bandar Lampung yang digunakan

berjumlah 59 orang dengan pelaksanaan tugasnya yaitu sebagai Kepala Divisi dan karyawan. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Kepala Divisi	4
2.	Karyawan	55
	Jumlah	59

C. Jenis dan Sumber Data

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 Peregrine 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.

2. Data Primer

Data primer yaitu data hasil yang dikumpulkan peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan peneliti. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan Oei (2010). Sumber data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner Kepemimpinan Transaksional yang diadopsi dari *Bass and Avolio's* (1990) sebanyak 72 item menjadi 24 item dalam *Tepper and Percy*

(1994) yang terdiri dari 12 item Kepemimpinan Transaksional karena item tersebut memiliki kriteria:

1. Isi item konsisten dengan definisi yang disajikan sebelumnya.
2. Item tersebut berfungsi sebagai ukuran perilaku kepemimpinan, bukan hasil dari kepemimpinan.
3. Item-item tersebut telah terbukti sebagai indikator yang baik dalam penelitian sebelumnya.

Kinerja karyawan yang diadopsi dari Koopmans *et al.*, (2014) kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara dan dokumentasi

Wawancara dilakukan dengan menghubungi para responden, karyawan pada PT Peregrine Bandar Lampung guna mengumpulkan data-data jumlah karyawan, pencapaian target penjualan serta struktur organisasi.

b. Kuesioner

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert.

c. Penelitian Kepustakaan

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

E. Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu devinisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan 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 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan.

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan Transaksional (X1)	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)	1. Imbalan kontigen 2. Manajemen berdasarkan pengecualian aktif 3. Manajemen berdasarkan pengecualian pasif <i>Bass and Avolio's</i> (1990) dalam <i>Tepper and Percy</i> (1994)	Likert.
2	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 <i>Koopmans et al.,</i> (2014)	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Prilaku Kerja Kontraproduktif <i>Koopmans et al.,</i> (2014)	Likert

F. Uji Instrumen Penelitian

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

a. 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 diajukan kepada 59 responden yaitu Supervisor dan Karyawan PT Peregrine Bandar Lampung. Untuk melakukan uji validitas, rumus yang digunakan oleh 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

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas 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 18 dan diuji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*.

Yaitu :

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

Keterangan:

Rii = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

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

σt^2 = varian total

c. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik *Kolmogorov – Smirnov (goodness of fit)*.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear sederhana Model regresi, variabel dibedakan menjadi dua bagian, yaitu variabel independen (kepemimpinan transaksional) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), dengan rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Di mana :

Y = Variabel dependen

X = Variabelindependen

a = konstanta

β_1 = Koefisien Regresi

e = Faktor penganggu

H. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Selain untuk melakukan pengujian apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT Peregrine Bandar Lampung digunakan uji t dengan kriteria pengujian jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 0,05$ atau jika nilai signifikan $t < 0,05$ (nilai probabilitas $t = 0,05$), berarti terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$, atau jika nilai signifikan $t > 0,05$ (nilai probabilitas $t = 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data penilaian responden tentang pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Peregrine Bandar Lampung, mendapat kesimpulan yaitu :

Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Peregrine Bandar Lampung **terdukung**.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pemimpin

Pemimpin harus menegakkan aturan dan memberikan langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan ketika karyawan sedang melakukan suatu pekerjaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan hendaknya tidak menjalankan hal-hal yang negatif, yakni sering membuat salah dibandingkan orang lain di tempat kerja karena dapat merugikan diri sendiri dan orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anggini et al., 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Administrasi Dan Departemen Bengkel, AUTO2000 MALANG SUTOYO).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bass, B.M., B.J Avolio, D.I Jung & Y. Berson. 2003. Predicting unit performance by assesing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 2, pp. 207-218.
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. 2006. *Transactional Leadership*. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Freddy Rangkuti. 2007. *Manajemen Persediaan: Aplikasi di Bidang Bisnis*. Edisi 2
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Personal Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Organization Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo

- Hartanto, Irvan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada CV Timur jaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke-11. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koopmans, *et al.* 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331 -337.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh. Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyono, Bagus. 2008. Kepemimpinan Transaksional. *Buletin Psikologi* Tahun VII. No.1. Fakultas Psikologi UGM.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Safaria, T. 2010. *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Graha.
- Sedarmayanti, 1995. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian, Sondang., P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sumarsono, Sony. 2004, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Tepper And Percy. 1994. *Structural Validity Of The Multifactor Leadership Questionnaire. Education and Psychological Measurement*. Vol. 54 No.3, Fall 1994 734-744.

- Thoha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yukl Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 5*. (Alih Bahasa BudiSuprianto). Jakarta: Indeks
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi (5th ed)*. (Budi Supriyanto,Trans). Jakarta: PT. Indeks.