

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL &
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA
MELALUI KEDISIPLINAN KERJA PADA KANTOR PEMERINTAHAN
DESA DENGKOL KEC. SINGOSARI
KAB. MALANG JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

WINDY MEILINDA AUERIN

NPM. 21701081063



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

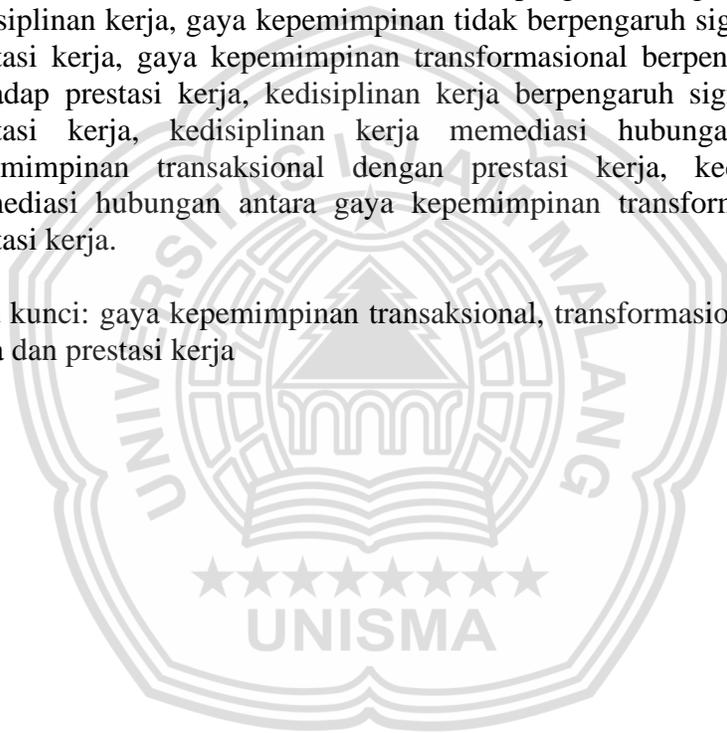
2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja melalui kedisiplinan kerja, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja melalui kedisiplinan kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol yang berjumlah 73 orang pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, kedisiplinan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan prestasi kerja, kedisiplinan tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan prestasi kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja

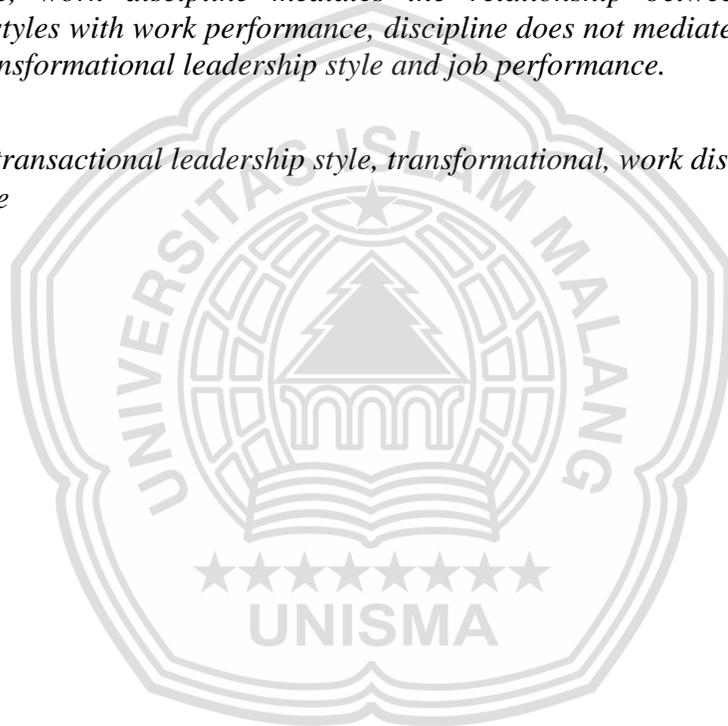


ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of transactional leadership style on work performance through work discipline, the effect of transformational leadership style on work performance through work discipline. This research is a type of explanatory research, with a quantitative approach. The analytical method used is path analysis. The sample used in this study were all employees of the dengkol village government office, totaling 73 employees.

The results of this study indicate that transactional and transformational leadership styles have a significant effect on work discipline, leadership styles have no significant effect on work performance, transformational leadership styles have a significant effect on work performance, work discipline has a significant effect on work performance, work discipline mediates the relationship between transactional leadership styles with work performance, discipline does not mediate the relationship between transformational leadership style and job performance.

Keywords: transactional leadership style, transformational, work discipline and work performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekuasaan seringkali dijadikan dasar oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi seorang atau kelompok. Namun, pengaruh pada hakikatnya merupakan suatu transaksional sosial, dimana seseorang melakukan kegiatan sesuai dengan harapan orang yang mempengaruhi, sehingga proses mempengaruhi tidak selalu didasarkan pada kekuasaan. Bahkan pemimpin dianggap sebagai suatu seni bagaimana mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Dari tujuan tersebut perlu adanya upaya pegawai dalam suatu lembaga yang berkontribusi secara maksimal, dengan demikian maka prestasi kerja atau kinerja pegawai akan meningkatkan tujuan lembaga tersebut.

Prestasi kerja pegawai berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta fungsinya sebagai pegawai di lembaga. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah lembaga, apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja pegawai, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan target tujuan lembaga. Prestasi kerja pegawai mempunyai keterkaitan dengan hasil

kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan lembaga.

Prestasi kerja pegawai adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dikembangkan. Prestasi kerja juga tidak lepas dari perhatian bagaimana pemimpin dalam menerapkan cara memimpin disuatu lembaga. Gaya kepemimpinan juga diterapkan pemimpin memegang peran utama dalam menciptakan lingkungan kerja dimana hubungan antara pemimpin dengan bawahan sangat ditentukan dengan gaya kepemimpinan apa yang pemimpin terapkan.

Gaya kepemimpinan mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan jaman dan perkembangan teori kepemimpinan. Selain pendekatan ciri kepemimpinan, kelompok, kontigensi, dan teori kepemimpinan *path-goal*, beberapa teori lain mulai muncul akhir-akhir ini di antaranya teori kepemimpinan karismatik, transaksional, kognitif sosial, substitusi, dan otentik serta positif.

Menurut Torlak dan Kuzey (2019) gaya kepemimpinan itu terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan dalam hal pengaruh pemimpin terhadap karyawan, dimana karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin. Kepemimpinan transformasional

dapat menyatukan seluruh karyawannya dan mampu mengubah sikap, keyakinan, dan tujuan pribadi masing-masing karyawan demi mencapai tujuan, bahkan dapat melampaui tujuan yang ditetapkan. Sedangkan kepemimpinan transaksional menekankan pada pertukaran atau transaksi yang terjadi antara rekan kerja dan pemimpin, antara para pemimpin dan karyawan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan (Torlak dan Kuzey, 2019).

Dimensi yang ada pada kepemimpinan transaksional dan transformasional merupakan dimensi yang sangat penting untuk dijalankan seorang pemimpin, yaitu harus terjadi pertukaran positif antara pemimpin dan bawahan, serta harus ada motivasi, karisma, dan inspirasi yang pemimpin ciptakan untuk lebih memacu kinerja bawahannya. Tanpa ada pertukaran yang menguntungkan, tentu seorang karyawan tidak akan dengan sukarela melakukan suatu pekerjaan, kemudian tanpa adanya ikatan motivasi yang timbul dari inspirasi dan karisma seorang pemimpin, tentu pertukaran menguntungkan tersebut tidak dapat berlangsung lama.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar disiplin kerja. Dalam hal ini termaksud didalamnya meningkatkan prestasi kerja diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Rivai Viethzal, 2013).

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting, kedisiplinan berhubungan dengan kemampuan pegawai

menyelesaikan pekerjaan secara teratur. Keteraturan tersebut dapat dilihat dari perilaku setiap harinya. Bekerja dengan sungguh-sungguh karena sadar dengan tugasnya merupakan amanah yang akan dipertanggung jawabkan dunia akhirat. Ini berarti kedisiplinan berkenaan dengan ketaatan seseorang yang secara sadar melaksanakan segala sesuatu yang telah ditetapkan dan adanya motivasi pada pegawai itu sendiri. Semakin baik tingkat disiplin seorang pegawai, maka akan semakin baik kinerja yang dapat dicapai pegawai.

Pemimpin dalam memimpin organisasi harus mampu memberikan motivasi dan melihat tingkah laku pegawai sehingga disiplin akan tercipta dengan sendirinya. Sikap kepemimpinan sebaiknya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai, memberikan hak-hak pegawai sehingga pegawai menjalankan kewajiban-kewajiban di kantor. Mengingat pentingnya disiplin kerja pegawai, maka peran kepemimpinan sangat dibutuhkan sehingga para pegawai mampu memberikan kualitas kerja yang produktifitas yang tinggi supaya tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Prestasi kerja timbul akibat adanya kedisiplinan yang tinggi dari karyawan akibat gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, yang secara otomatis menimbulkan prestasi kerja merupakan tujuan dari semua perusahaan, termasuk Kantor Pemerintahan Desa Dengkol. Mengingat Kepala Desa yang baru saja menjabat, tentu saja memerlukan upaya untuk meningkatkan disiplin dan prestasi pegawai agar masyarakat bisa puas dan percaya dengan pelayanan di Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.

Karena kepala desa baru saja menjabat, dibutuhkan adaptasi antara pemimpin dengan pegawai dan bagaimana pemimpin baru dalam menerapkan gaya kepemimpinannya kepada pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol. Agar terwujudnya visi misi Kepala Desa yang akan membawa perubahan kepada Desa Dengkol, selama beliau menjabat sudah mulai sedikit ada pencerahan yakni dimana beliau sudah mulai merangkul semua golongan dan dalam hal pembangunan juga baru dimulai. Semua itu hasil dari kedisiplinan pegawai dan Kepala Desa dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul dari penelitian yang penulis ambil adalah : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional & Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kedisiplinan Kerja Pada Kantor Pemerintahan Desa Dengkol Kec. Singosari Kab. Malang, Jawa Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol?

- 4) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol Dengkol?
- 5) Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol Dengkol?
- 6) Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kedisiplinan kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol?
- 7) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kedisiplinan kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.

- 5) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja melalui kedisiplinan kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja melalui kedisiplinan kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.

1.3.2 Manfaat

a) Bagi Penulis

Untuk menggali ilmu yang lebih luas terkait gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap prestasi kerja dan kedisiplinan kerja.

b) Bagi Akademis

Dapat dijadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan di kemudian hari

c) Bagi Instansi atau Lembaga

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan lembaga atau instansi kedepannya

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) maka terdapat simpulan deskripsi Gaya Kepemimpinan Trnasaksional dan Transformasional terhadap Prestasi Kerja malalui Kedisiplinan Kerja sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
3. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
5. Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.
6. Kedisiplinan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.

7. Kedisiplinan kerja tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pemerintahan Desa Dengkol.

5.2 Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan pada saat terjadinya wabah pandemic covid-19 sehingga penyebaran kuesioner membutuhkan waktu yang lama.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variable bebas gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional menurut Torlak dan Kuzey (2019). Hasil yang berbeda mungkin didapatkan jika penelitian dilakukan menggunakan model gaya kepemimpinan yang lain. Misalnya gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan strategis, gaya kepemimpinan otokratis.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pemimpin juga harus bisa memotivasi dan memberikan imbalan-imbalan reward kepada para pegawainya untuk lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Pemimpin dalam hal mengkoreksi kesalahan pegawai harus lebih baik, dalam memberikan koreksi dan juga bisa memberikan ide-ide kreatif kepada pegawai.

3. Pemimpin diperlukan lebih mendekatkan diri, mendengarkan aspirasi pegawai dan memberikan dukugan pribadi agar sama-sama untuk mencapai tujuan Lembaga lebih baik.
4. Pemimpinan bisa mengkombinasikan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional sesuai dengan kondisi lembaga, agar kinerja atau prestasi kerja pegawai maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Aritkunto. Husaini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi. Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta. CV.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hughes. Ricard L. Robert C. Ginnett. Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Judul Asli: *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. Penerjemah: Putri Iva Izzati. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Handoko. T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan. S.P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Iskandar. Yenny. 2018. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu*. Jurnal Ekobis. Vol 9, No 4.
- Lukita. Yenni. Dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Didiplin Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta Keperawatan di Pontianak*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa. Vol8, No 3.
- M. Megawati. Moh. Aris Pasigai. Muh. Nur Rasyid. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada*

Kantor Bupati Kabupaten Majene. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Vol 1. No 1.

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jilid 12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Octavia. Regina Maya. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional. Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Badan Pertahanan Nasional Banyuwangi*. Universitas Negeri Jember: Jurnal Ekonomi & Bisnis.

Rahardi. 2012. *Sosiopragmatik*. Jakarta: Erlangga.

Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.

Rivai dan Mulyadi. 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo.

Siqdy Nur Padly dan Mieta Pragiwani. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Kintetsu World Indonesia)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jakarta.

Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Akasara.

Suryana. 2010. *Metodologi Penelitian*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Afabeta

Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku.

Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFPE.

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwarso. Junaidi. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan*

dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. Universitas Muhammadiyah Jember: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Torlak dan Kuzey. 2019. *Leadership, Job Satisfaction and Performance Links In Private Education Institutes Of Pakistan. International Journal of Productivity and Performance Management.*

Utami. Astri Dian. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Itervening (Studi di Departemen Laboratorium Penguji PT Pupuk Kaltim. Jurnal Admisnistrasi Publik. V 4.*

Veithzal Rivai dan Juavani Sagala. Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaha. Rajawali Pers. Jakarta.*

Viethzal. Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan dari Teori Praktek. Jakarta: Raja Grafindo.*

Warsi. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada SMK Negeri 4 Bondowoso. Universitas Muhammadiyah Jember: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*

Wijayanto. 2012. *Pengantar Manajemen. Jakarta. PT Gramedia Utama.*

Yukl. Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.*

Yukl. Gary. 2013. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.*