

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan kegiatan atau aktivitas suatu instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu pada institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Gulick, 2019).

Menurut Nawawi dalam Purba (2018) Sumber daya manusia dibedakan secara makro dan mikro, secara pengertiannya sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (Purba, 2018). Selanjutnya, pengertian sumber daya manusia secara mikro dapat dilihat dari tiga sudut di lingkungan sebuah perusahaan yaitu penuaian kewajiban sosial organisasi, pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap

visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya. Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja.

Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan harus dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah :

- a. Pegawai seringkali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi serta menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- c. Meningkatnya daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing

sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya dengan meningkatkan kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

- d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan tersebut tentu manusia tersebut harus mempunyai nilai kompetensi, karakteristik kompetensi menurut *spencer and spencer* yaitu :

1. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
2. Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai diri orang-orang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu situasi informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tapi tidak bisa

melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. Keterampilan (*skill*). Kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu rangkaian bagaimana mendistribusikan pengaturan dan situasi pada suatu waktu tertentu (Sulthon, 2019). Sementara itu kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Batubara, 2020). Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah kepemimpinan pada perusahaan. Suatu organisasi membutuhkan seorang pimpinan yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya.

Kepemimpinan dapat diartikan seseorang yang mampu menggerakkan atau mampu membuat orang lain dalam organisasi dan juga memberi motivasi kepada karyawan organisasi. Maka dari itu kepemimpinan sangat diperlukan agar tujuan organisasi sukses, pemimpin harus mempunyai sifat dan ciri umum yaitu kepemimpinan yang efektif (Shafura, 2019). Jadi, seorang pemimpin akan diakui sebagai seorang pimpinan yang berhasil

apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan anggotanya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku atau kemampuan yang terdapat pada seorang pemimpin mempengaruhi, pemimpin yang bisa menggerakkan organisasi atau perusahaan guna menciptakan semangat dan kerjasama antar pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

### **2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seorang atau atasan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan berbagai jenis organisasi lainnya itu sangatlah penting. Gaya kepemimpinan seseorang bisa jadi menjadi suatu media untuk menentukan ke arah mana proses sebuah organisasi (Maliki, 2020). Menurut Kartono dalam Setiawan & Pratama (2019) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sementara itu menurut Thoha dalam Setiawan & Pratama (2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Adapun salah satu gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang

tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya menurut Marzuki dalam Nugroho (2018). Maka dari itu pimpinan harus bisa memilah dengan baik gaya kepemimpinan yang mana yang sesuai untuk diterapkan di perusahaan yang dipimpinnya agar dapat berpengaruh positif bagi perusahaan (Usmaya, 2020).

Dengan berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan dalam organisasi sangat begitu penting. Kemudian dalam ruang lingkup kepemimpinan teknik ataupun gaya kepemimpinan yaitu membicarakan tentang etika gaya profesi bagi setiap pemimpin, tentang teknik-teknik dan hal-hal yang harus diperhatikan sebagai pemimpin dalam organisasi seperti kepemimpinan transformasional.

### **2.2.3 Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Sjafitri (2020). Para pemimpin transformasional dapat memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya. Bisa menjadikan pegawai merasa dipercaya, loyal dan hormat terhadap atasannya, sehingga pegawai termotivasi untuk berbuat lebih banyak daripada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik. Salah satu pilihan yang dapat diambil dalam upaya menyelesaikan masalah yang kompleks pada sebuah organisasi

adalah dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan kontemporer yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Kinerja juga bisa menjadi tolak ukur kemampuan seorang pimpinan dalam mengendalikan dan menaungi pegawainya supaya dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Pemimpin yang handal bukan saja piawai dalam menyusun rencana strategi, tetapi juga terampil dalam melaksanakan strategi yang telah direncanakan dengan efektif dan efisien. Begitu juga peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan (Sjafitri, 2020).

Tindakan pemimpin dalam memberikan arahan dan instruksi akan memiliki dampak yang besar pada kinerja pegawai. Dengan demikian diperlukan pimpinan yang dapat mengkoordinasikan semua aspek manajemen yang berkaitan dengan organisasi. Salah satu pilihan yang dapat diambil dalam upaya menyelesaikan masalah yang kompleks pada sebuah organisasi adalah dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan kontemporer yaitu gaya Kepemimpinan Transformasional (Sjafitri, 2020).

#### **2.2.4 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan informasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Mondiani, 2012). Teori kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa pemimpin dapat mengoptimalkan *power*

dan pengaruh mereka terutama melalui karisma (*referent power*), inspirasi (*visionary processes*) menurut (Narsa, 2011).

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu dalam menanamkan inspirasi kepada karyawan, mengkomodir kepentingan mereka serta sedemikian rupa dapat memiliki pengaruh kuat yang mendasar di hati karyawan lain menurut Nurdin & Rohendi dalam Ramadhani (2021). Kepemimpinan transformasional bukan sekadar ditujukan untuk mencapai keberhasilan untuk meraih sebuah tujuan dengan membawa pengaruh bagi pengikutnya, lebih dari itu untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku sesuai dengan nilai dasar mereka melalui pengembangan potensi. Penelitian ini menggunakan indikator kepemimpinan transformasional dari (Bass & Avolio, 1993) yaitu, karismatik, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu.

Kepemimpinan Transformasional memiliki empat dimensi dan indikator kuat yang dikenal dengan “the four I’s” 1 menurut (Bass & Avolio, 1993) yaitu :

1. *Idealized influence* (kharismatik atau pengaruh ideal)

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan sense of mission. Dengan demikian pemimpin yang akan diteladani, membangkitkan



kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan, selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri.

## 2. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi)

Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimisme dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Sehingga pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional.

## 3. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)

Pemimpin yang mendorong bawahan lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegensi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan semata.

## 4. *Individualized Consideration* (konsiderasi individu)

Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang

melihat bawahan sebagai individu dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus.

Menurut Luthans dalam Nurhadian (2017) para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan revitalisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh daripada memberikan instruksi-instruksi yang bersifat Top Down. Para pengikut seorang pemimpin transformasional akan merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap dirinya.

### **2.3 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Santoso, 2017). Menurut Maskoeri dalam Fadjar (2018) disiplin meliputi disiplin diri dan disiplin kelompok, disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri, yang merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, merupakan pengakuan dan penerimaan sedangkan disiplin kelompok merupakan bentuk penghargaan terhadap kelompok dengan mengikuti standar ukuran prestasi yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu menurut Handoko dalam Fadjar (2018). Disiplin adalah kegiatan

manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional (Nurjaya, 2021). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta keefektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan. Menurut Handoko dalam (Rosalina & Wati, 2020) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif :

- a. Disiplin preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin korektif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang dan bukan untuk menghukum kegiatan sebelumnya.

Tujuan pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa

perilaku pegawai konsisten dengan aturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, menurut Sastrohadiarjo dalam (Mappatompo, 2019) antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

Menurut Sedarmayanti dalam Diah & Sutanto (2015) indikator disiplin yaitu :

1. Ketepatan waktu kerja, yaitu batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang

waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

2. Kerapian berpakaian, yaitu suatu sikap dan perilaku individu dalam mematuhi norma dan etika dalam berpakaian pada suatu organisasi atau perusahaan.
3. Kepatuhan pada aturan perusahaan, yaitu kepatuhan yang baik pada perusahaan dianggap memiliki etika dan kredibilitas yang tinggi, meningkatkan konsistensi, dan berfungsi sebagai pendorong perubahan dan inovasi.
4. Tanggung jawab, yaitu keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya pada tugas yang diberikan. Tanggung jawab mengacu pada sejauh mana anda menjalankan peran dan tugas untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

## **2.4 Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi perusahaan (Khumaira, 2020). Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada setiap orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang untuk menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rosita, 2019). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan dalam (Kudsi et al., 2018) yaitu :

1. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari kedua faktor di atas dapat dipahami bahwa kinerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan akan maksimal jika memperhatikan faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi, karena kedua faktor ini akan menentukan lancar atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bangun dalam Diah & Sutanto (2015) terdapat indikator kinerja yaitu :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.
2. Tingkat inisiatif karyawan, yaitu melakukan sesuatu yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu.
3. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama, yaitu melakukan pekerjaan berkelompok.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian dengan judul yang hampir serupa dengan yang penulis teliti. Beberapa diantaranya menguji gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempunyai hasil penelitian yang beragam. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu terkait dengan judul yang penulis ambil, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	(Ajami, 2021)	Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pada Kantor Distrik Manekar Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat	Metode Pendekatan Penelitian Kualitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis , Laissez Faire Dan Otoriter Diterapkan Dengan Baik Untuk Menguji Kemampuan Dan Tanggung Jawab Dan Untuk Disiplin Dapat Menerapkan Disiplin Kerja Dengan Baik.
2	(Liana et al.,	Analisis Gaya	Metode	Hasil Penelitian



	2021)	Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Hemat Persada Nusantara	Penelitian Kualitatif Dengan Jenis Deskriptif Kualitatif.	Menunjukkan Bahwa Menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Otoriter Seperti Komunikasi Timbal Balik Dan Untuk Motivasi Seperti Finansial Gaji Dan Pelatihan.
3	(Hardika Senny et al., 2018)	Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidoreji Salatiga	Metode Penelitian Kualitatif	Hasil Ini Menunjukkan Implementasi Kepemimpinan Transformasional Berdampak Positif Untuk Edukasi Manajemen.
4	(Sugianti,	Pengaruh Gaya	Metode	Hasil Penelitian Ini

	2021)	Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane	Penelitian Kualitatif	Menunjukkan Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Positif Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.
5	(Yesi Usmaya Saril, Ahmad Samhudi, 2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Gunung Hidayah Sungkai	Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Gaya Kepemimpinan Sudah Cukup Baik, Keinginan Pegawai Menerapkan Kepemimpinan Demokratis.
6	(Anis Maulidiah, 2021)	Implementasi Gaya Kepemimpinan	Metode Penelitian Kualitatif.	Hasil Implementasi Kepemimpinan

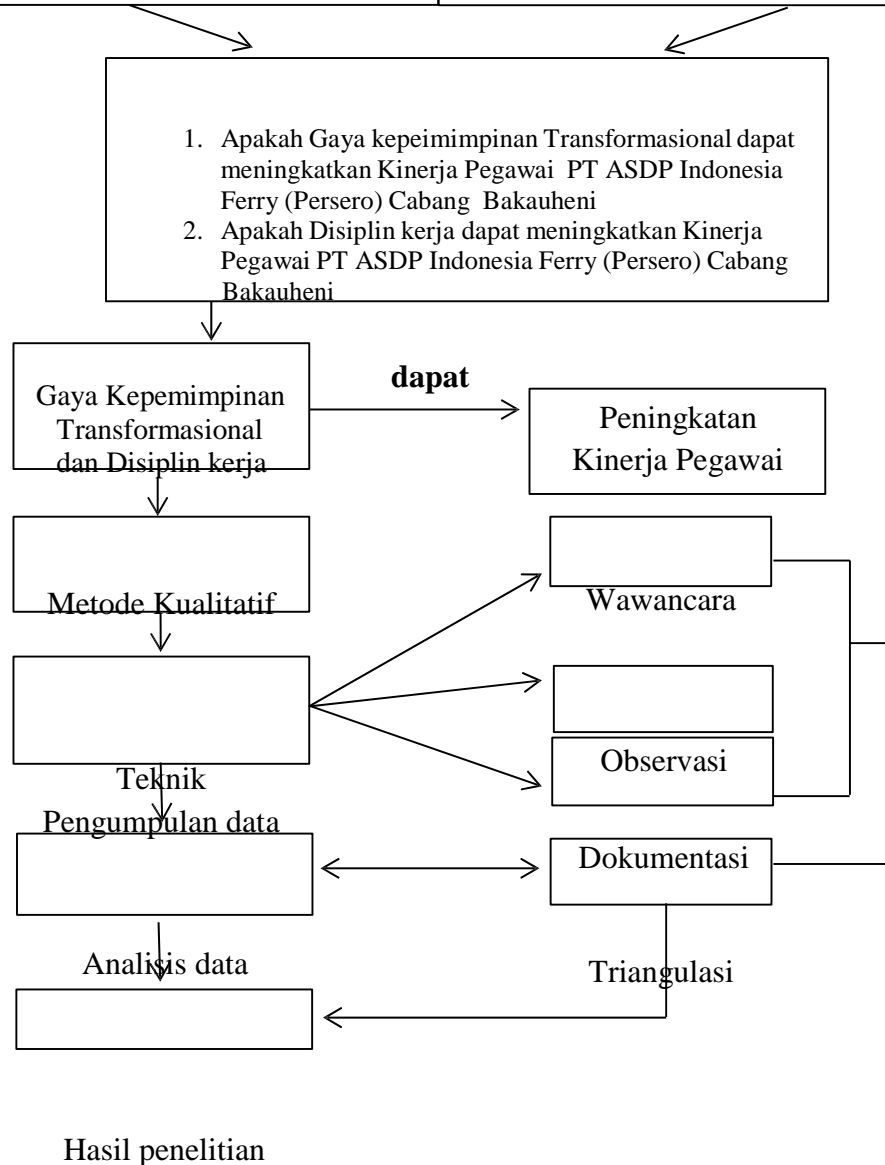
		Transaksional Di PT Affinida Karya Bintang		Yaitu Pemimpin Dapat Memotivasi Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan.
7	(Hakim et al., 2020)	Peranan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada PT Indocement Tunggal Pakarsa Tbk, Lembar	Metode Penelitian Kualitatif	Hasil Penelitian Ini Bahwa Kepemimpinan Terlaksana Dengan Baik. Melalui Pembinaan Dan Kedisiplinan, Terdapat Hambatan Seperti Kurangnya Tanggung Jawab Pegawai.
8	(Ato'illah, 2014)	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja	Metode Penelitian Kuantitatif.	Hasil Penelitian Ini Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

		Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.		Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.
9	(Busari et al., 2020)	Transformational Leadership Style, Followership and Factor Of Employee Reaction Toward Organizational Change	Qualitative Research	The Results Of The Transformational Leadership Style Was Positively Related To All Three Factors Of employees' Reactions (Frequency Of Change, Trust In Management And Employees' Participation) Towards Organizational

				Change.
10	(Purwanto et al., 2021)	Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior	Qualitative Method Research.	The Results Of The Analysis And Testing Show That Transformational Leadership, Job Satisfaction Has A Positive And Significant Effect On Organizational Citizenship Behavior

## 2.6 Alur Skema penelitian

<p>Kajian Teoritik:</p> <p>a. Gaya Kepemimpinan Transformasional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <i>Idealized Influence</i></li> <li>· <i>Inspirational Motivation</i></li> <li>· <i>Intellectual Stimulation</i></li> <li>· <i>Individualized Consideration</i></li> </ul> <p>b. Disiplin Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Ketepatan waktu kerja</li> <li>· Keterampilan berpakaian</li> <li>· Kepatuhan kepada aturan perusahaan</li> <li>· Tanggung jawab</li> </ul> <p>c. Kinerja Pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>· Tingkat inisiatif karyawan</li> <li>· Kemampuan karyawan dalam bekerjasama</li> </ul>	<p>Kajian Empirik:</p> <p>1. Penelitian Ajami 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, laissez faire dan otoriter diterapkan dengan baik untuk menguji kemampuan dan tanggung jawab dan untuk disiplin dapat menerapkan disiplin kerja dengan baik.</p> <p>2. Penelitian Hakimi 2020. Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan terlaksana dengan baik melalui pembinaan dan kedisiplinan.</p>
--	--



**Gambar 2. 1 Alur Skema Penelitian**

