

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan suatu seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Jika manajemen perusahaan tersebut baik maka tujuan perusahaan, pegawai, masyarakat pun akan mudah untuk dicapai. Manajemen merupakan ilmu yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi / perusahaan karena dengan adanya manajemen perusahaan dapat mengatur semua kegiatan yang ada di perusahaan dengan efektif dan efisien.

Adapun salah satu kajian dalam Manajemen yang sering digunakan dan memiliki peran penting di sebuah perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM Merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang peran manusia dalam organisasi maupun perusahaan, baik terhadap sesama pegawai maupun hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut (T. Hani Handoko:1988)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:18) tingkat

keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Baik buruknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara pemimpin dalam memimpin pegawainya.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang bisa memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi. Seorang pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat memberi contoh atau menjadi pendorong kepada bawahannya dengan cara menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawai. Dan memberikan hal positif terhadap bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang sesuai arahan dari seorang pemimpin. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi bawahannya, harus adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dengan bawahannya, pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahannya, begitupun bawahannya akan merasa termotivasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Mulyadi dan Rivai (2009) mengemukakan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi. Sri Suranta (2010). Dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan atasan dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass dalam (Yulk, 2009:304) yaitu, hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar menawar antar keduanya. Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin

Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dibutuhkan setiap organisasi. Dalam prakteknya mereka tidak bias dipisahkan secara tegas. Seorang pemimpin dapat meramu kedua gaya kepemimpinan tersebut sesuai kebutuhan dan lingkungannya. Organisasi membutuhkan visi, dorongan, dan komitmen yang dibentuk pimpinan transformasional. (Handoko dan Tjiptono,1996:30). Sementara itu organisasi juga membutuhkan pemimpin transaksional yang dapat memberikan arahan, berfokus pada hal-hal yang bersifat terperinci, dan menjelaskan perilaku yang di harapkan.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem yang berada di jl. Cipacing No 22 Sumedang Jawa Barat. Dalam penulis ini penulis mencoba mendeskripsikan atau menguraikan dan menguji gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem dengan jumlah pegawai 175 orang. Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem merupakan salah satu yayasan yang bergerak pada bidang pendidikan yang dimana 80% kurikulum umum dan 20% kurikulum berbasis islam, yayasan ini menyelenggarakan program pendidikan tingkat TK, SD, SMP, SMA full day school/boarding school (pesantren siswa Al-Ma'soem-PSAM) dan perguruan tinggi Stikbanks Al-Ma'soem.

Perkembangan yayasan sangat baik, di tambah ada nya prestasi kejuaraan yang telah diraih oleh para siswa/i Al-Ma'soem. Antara lain ada siswa SMP Al-Ma'soem yang berhasil meraih prestasi yang impresif dengan meraih juara di berbagai kategori lomba robotic yang dilakukan pada tingkat provinsi Jawa barat. Selain itu juga banyak sekali penghargaan yang telah diraih oleh Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem. Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem termasuk sekolah yang favorit yang banyak diminati, salah satu yang melatar belakangi keberhasilan Yayasan ini karena pengaruh dari pemimpin Yayasan.

Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem yang menjadi daya tariknya yaitu dalam hal peningkatan kinerja, merupakan kriteria penilaian bintang, setiap pegawai, guru, maupun staf lainnya yang mendapatkan bintang sesuai dengan kriteria penilaian maka akan mendapatkan reward. Sedangkan pegawai yang yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi. Hal tersebut menjdi salah satu Motivasi bagi pegawai Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem untuk melakukan tugasnya dalam menciptakan Yayasan yang dapat berdaya saing dengan program-program unggulannya dan tentunya melalui kinerja yang optimal dari para pegawainya, Hal ini berbanding lurus dengan salah satu kriteria gaya kepemimpinan transaksional untuk memberikan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Punishment yang diberikan kepada pegawai antara lain:

1. Surat Teguran yang berlaku 1 bulan
2. Surat Peringatan I berlaku 3 bulan
3. Surat Peringatan II berlaku 6 bulan
4. Surat Peringatan III berlaku 9 bulan
5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Penulis mendapatkan informasi mengenai pegawai yang melanggar peraturan akan dikenakan sanksi antara lain tentang Indisipliner, keterlambatan/ kesiangan masuk kerja akan diberikan surat teguran selama 1 bulan jika dalam masa teguran pegawai masih terlambat juga atau melakukan pelanggaran lain misalnya kesalahan dalam pembuatan laporan maka akan diberikan surat peringatan ke I selama 3 bulan, jika dalam masa SP I melakukan pelanggaran lagi atau melakukan kesalahan yang sama maka akan diberikan Surat Peringatan ke II selama 6 bulan dan seterusnya sampai PHK.

Sedangkan Reward yang diberikan kepada pegawai antara lain:

1. Kenaikan gaji
2. Intensif
3. Kriteria Berbintang
4. Ibadah Haji

Untuk Ibadah Haji diberikan satu tahu sekali kepada pegawai yang terpilih berdasarkan masa kerja, kondite dan kinerja.

Gambar 1.1 Kriteria Penilaian Bintang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT KEPUTUSAN
 No. 01/SK-DIV.SDM/X/2010
 Tentang
KRITERIA PENILAIAN BINTANG

Mengingat :

1. Keberhasilan pencapaian tujuan tidak terlepas dari peran serta karyawan
2. Motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan
3. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja adalah pemberian penghargaan yang memadai
4. Kesejahteraan karyawan selalu menjadi perhatian perusahaan

Mengingat :

1. Sikap mental dan cara pandang yang produktif, antara lain :
 - Menganggap bahwa dengan bekerja keras akan memperoleh sesuatu yang berharga
 - Selalu merasa tidak puas dengan hasil yang telah dipolainya (ingin lebih baik lagi)
2. Hal-hal yang diinginkan bujukan dari pekerjaannya, antara lain :
 - Kondisi kerja yang kondusif mendukung prestasi
 - Gaji yang baik dan penghargaan atas pekerjaan
3. Jaminan atas pekerjaan
 - Strategi SDM, antara lain :
 - Membina dan menumbuhkembangkan motivasi kerja, sikap kebersamaan dan rasa memiliki
 - Perantara antara kepentingan organisasi dengan kepentingan karyawan

Memperhatikan :

Evaluasi dan pertimbangan manajemen

Menetapkan :

1. Kriteria Penilaian Bintang (*) sebagai berikut :

KRITERIA	RENCANAAN KETIDAK
1. Dampak Strategis	Image kelembagaan dan atau berkaitan pada persoalan hukum
2. Resiko Atas Pekerjaan	Resiko yang berdampak pada dirinya
3. Kompleksitas Masalah	Variasi permasalahan dan atau tingkat kerumitan yang tinggi
4. Kemampuan Estimasi	Memiliki keunggulan dari yang lain dalam bidangnya
5. Dampak Materi	Berkontribusi dengan hal-hal keuangan
6. Waktu Kerja	Waktu melebihi standar
7. Pengalaman Jabatan	Keberhasilan pada pekerjaannya minimal 3 (tiga) jabatan dengan dasar promosi
8. Estimasi pada perannya	Berhasil pada perannya minimal 5 (lima) tahun, dengan rasa memiliki tinggi serta menyukai pekerjaannya
9. Kelangkaan	Tingkat kesulitan masukan SDM untuk ditempatkan pada jabatan tersebut

2. Masing-masing kriteria dinilai satu bintang (*), maksimal 9 (sembilan) bintang (*)

3. Mekanisme pengajuan bintang(*) dari Pimpinan Direktorat melalui SDM untuk dipelajari di Tim Cagar, kecuali penilaian langsung dari Direktur Utama/Ketua YPAM

4. Hal lain yang berkaitan dengan kewajiban dan hak mengikuti aturan yang telah ditetapkan

5. SK No. 01/SK-DIV.SDM/KEP/2009 tentang Perubahan Kriteria Penilaian Bintang beserta Addendumnya dinyatakan tidak berlaku

6. Surat Keputusan ini berlaku surut mulai tanggal **1 Agustus 2010** dan akan ditinjau kembali sesuai situasi dan kondisi

Bandung, 1 Oktober 2010
 PT. Moesam

Tembusan :

1. Dirasmi
2. Staff Ketua YPAM
3. Staff Divisi Bid. Badan

L. Kusumaningrum, Sekretaris Moesam

Sumber: Yayasan Al-Ma'soem Bandung

Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang dilakukan oleh penulis pada 12 november 2018 melakukan survey awal dan penulis mendapatkan informasi mengenai masalah yang muncul yang dapat menghambat tugas. Ibu Wina selaku HRD Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem menjelaskan bahwa ada beberapa hal masalah diantaranya dalam hal kedisiplinan yaitu kurangnya perhatian intruksi pimpinan dalam hal target waktu pengerjaan tugas sehingga terjadi keterlambatan dalam pengerjaannya.

Tabel 1.1 Mini Kuisoner

No.	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1.	Apakah saudara/i merasa bangga dan hormat kepada pimpinan?	Rabu, 06 Maret 2019	10 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya
2.	Apakah saudara/i saling menumbuhkan rasa antusiasme dalam bekerja?	Rabu, 06 Maret 2019	8 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 2 orang sisanya mengatakan Tidak
3.	Apakah saudara/i merasa bahwa pemimpin mendorong pegawai untuk kreatif dan inovatif?	Rabu, 06 Maret 2019	10 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya
4.	Apakah saudara/i merasa bahwa pemimpin meningkatkan pengembangan diri pegawai?	Rabu, 06 Maret 2019	9 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 1 orang sisanya mengatakan Tidak
5.	Apakah saudara/i pernah mendapatkan penghatgaan beryarat?	Rabu, 06 Maret 2019	7 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak
6.	Apakah saudara/i pernah mengalami pengawasan secara langsung dari pimpinan terhadap pekerjaan?	Rabu, 06 Maret 2019	8 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 2 orang sisanya mengatakan Tidak

No.	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
7.	Apakah saudara/i pernah mengalami di beri sanksi jika tidak sesuai terhadap pekerjaan?	Rabu, 06 Maret 2019	6 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 4 orang sisanya mengatakan Tidak
8.	Apakah saudara/i telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan?	Rabu, 06 Maret 2019	10 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya
9.	Apakah saudara/i telah melaksanakan semua pekerjaan selesai tepat waktu?	Rabu, 06 Maret 2019	9 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 1 orang sisanya mengatakan Tidak
10.	Apakah saudara/i merasa adanya kesediaan pegawai untuk membantu rekan kerja?	Rabu, 06 Maret 2019	7 orang responden dari 10 orang responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak

Sumber: hasil mini kuesioner oleh penulis 2018

Dari hasil mini kuesioner yang telah dilakukan kepada 10 responden, dapat dilihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai, mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan jawaban para responden pada pertanyaan 1 dimana 10 dari 10 responden menjawab Ya untuk bangga dan hormat kepada pimpinan. Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai di yayasan pendidikan al- ma'soem bandung yang mana dari hasil mini kuesioner tingkat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam taraf cukup tinggi.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan studi secara mendalam, untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul” **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al-Ma’soem Bandung**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang ada di Yayasan Pendidikan Al-Ma’soem diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian pegawai terhadap intruksi pimpinan dalam hal target waktu pengerjaan tugas sehingga terjadi keterlambatan dalam hal pengerjaannya.
2. Tekanan kerja terhadap pegawai untuk berkompetisi sehingga memicu adanya persaingan yang tidak sehat.
3. Masih ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas maka rumusan masalah untuk penulisan ini adalah:

1. Apakah terdapat Pengaruh Positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Ma’soem
2. Apakah terdapat pengaruh Positif Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Ma’soem

3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulisan ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem
2. Pengaruh Positif Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Al- Ma'soem
3. Seberapa Besarkah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademik

Hasil dari penulisan di harapkan berguna untuk pengembangan keilmuan khususnya para penulis selanjutnya dan penulisan dimasa yang akan datang tentang mengenai topik Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penulisan ini di harapkan dapat memberikan masukan sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sebuah perusahaan mengingat penerapan gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dapat mendukung kinerja guru lebih baik lagi.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penulisan ini guna menambah ilmu pengetahuan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dengan mengaplikasikannya pada objek penulisan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin transformasional memotivasi para pengikut untuk mencapai kinerja di luar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai para pengikut agar memperoleh kepatuhan, Bass mengidentifikasi beberapa sub dimensi dari kepemimpinan transformasional antara lain: kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan pengikut melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (charisma), inspirasi, stimulasi intelektual atau pertimbangan individu dan pengalaman personal.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Bass (1985,1990) kepemimpinan transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi. Menurut Bass (1990) dan Huges,et al, (2002). Imbalan akan mempengaruhi motivasi bawahan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan bawahan. Bass

mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki empat karakteristik yaitu, imbalan kontingen, MBE-Aktiv , MBE-Passive dan laissez faire.

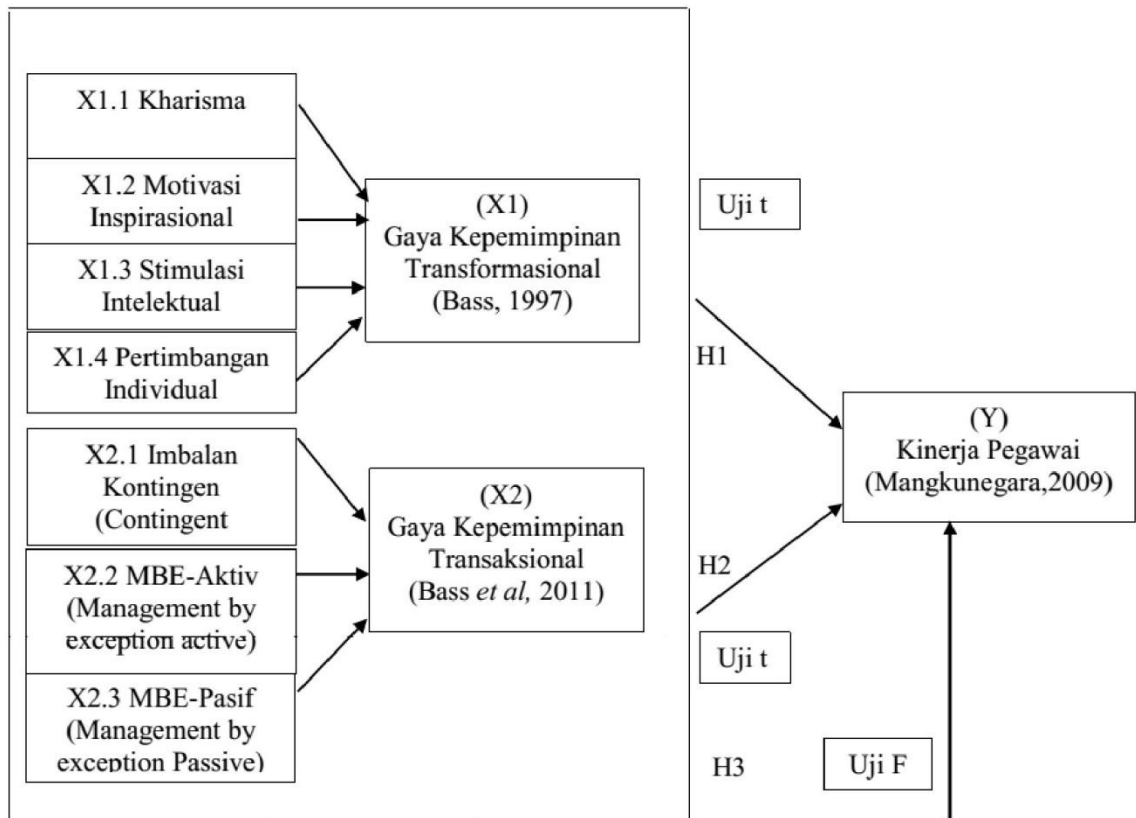
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Italiani (2010) menyatakan kepemimpinan Transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan diri masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Burns kepemimpinan Transaksional dikenal sebagai hubungan timbal balik yang ada antara pengikut dan pemimpin dengan cara pengikut mendapatkan prestise dan gaji karena sesuai dengan harapan dan tujuan dari pemimpin mereka. (Ali, Babar, & Bangash, 2011).

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional itu saling berkaitan dengan kinerja pegawai karena apabila seseorang pemimpin dapat meningkatkan atau menaikan satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi melalui motivasi dan moralitas terhadap pegawai maka pegawai akan menciptakan nilai-nilai sebagai hubungan timbal balik yang ada antara pengikut dan pemimpin dengan cara pengikut mendapatkan prestise dan gaji karena sesuai dengan harapan dan tujuan pemimpin mereka.

Gambar 1.2
Model Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Diolah Oleh Penulis (2018)

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Munawaroh (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional terhadap kinerja Guru SMP katolik wijana Jombang	Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru	Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Nursa'adah (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasa kerja pada pegawai di kecamatan jatinangor	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasa Kerja	Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
Farah Ayu (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kinerja karywan (Studi Empiris pada rumah sakit di cianjur)	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penulisan menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit kab. Cianjur
Indra Kharis (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (Studi pada pegawai bank jatim cabang malang)	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja	Gaya Keepemimpinan Transaksional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja
M. Alif Apriyanto (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional	Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	Hasil penulisan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional berpengaruh secara

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
	terhadap produktivitas kerja pada PT. Remaja Rosdakarya		simultan terhadap produktivitas kerja
Siti Noor Hidayati (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervining</i>	Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
Jublian Oktara, Mohammad Rizan, Sihol Situngkar (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Motivasi serta Kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Sanjayatama Lestari	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja	Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Eko Yudhi Setiawan (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kinerja pegawai PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Asep Budi Satresna (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil yang di peroleh dari penulisan ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Marline Marke Mamesah dan Aminarututi Kusumaningtyas (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kepuasan pegawai (studi pada pegawai di kecamatan jatinangor)	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja	Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan. dalam penelitian sekarang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak signifikan tetapi transaksional signifikan.

Sumber: Jurnal yang diolah 2018

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru smp katolik jombang hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Yudhi menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya M. Arif menyebutkan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh simultan terhadap produktivitas kinerja hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursa'adah yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan Farah ayu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit kabupaten cianjur

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil penulisan secara umum gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun perbedaan penulisan yang diteliti dari penulis terdahulu yaitu pada objek yang akan diteliti. Penulisan sebelumnya belum ada yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem.

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penulisan biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penulisan, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem.
- H2 : Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem.
- H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

