

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transaksional

Didalam proses melakukan manajemen organisasi karakteristik kepemimpinan merupakan peran yang paling memiliki pengaruh didalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Karakteristik kepemimpinan juga dapat memberikan penurunan pencapaian maupun peningkatan pencapaian. Tanpa adanya pemimpin maka dalam tahapan-tahapan perjalanan organisasi tentu tidakkan memiliki arah dan tujuan yang dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, di karenakan seorang pemimpin juga memiliki suatu kewenangan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik dan memberikan hukuman terhadap pegawai yang berkinerja buruk. Pemimpin dengan kekuatannya mampu memberikan batasan-batasan yang mengikat secara tidak langsung perihal tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing pegawai. Dengan perbedaan yang terjadi didalam diri manusia yang dalam hal ini pegawai yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dengan beberapa keterbatasannya maka hadir kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Di harapkan juga agar dapat memaksimalkan disiplin kerja pada pegawai yang efektif diperlukan seorang pemimpin yang mampu membina dan mengarahkan bawahannya dengan benar, sehingga tercapailah tujuan dari organisasi.

Yukl (2016) mendefinisikan Kepemimpinan adalah “proses orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta

proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan Bersama.” Pemimpin berperan juga dalam melakukan pengarahan, pembinaan dan memberikan pengaruh terhadap pikiran, tindakan, perasaan dan perilaku pegawainya untuk dapat dipandu ke suatu tujuan tertentu. Untuk memandu pegawai seorang pemimpin memiliki pola dan gaya yang berbeda-beda sehingga perlu adanya gaya kepemimpinan yang paling relevan dengan kebutuhan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja pada pegawai juga merupakan faktor penting, karena dalam menjaga komitmen organisasi, peran seorang pemimpin yang mampu memimpin dengan efektif sangat penting untuk membantu pegawai dalam meningkatkan disiplin kerjanya. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai maka perlunya kepemimpinan transaksional. Menurut Robbins & Coulter (2016:497), Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu model kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya menuju sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka. Gaya kepemimpinan ini juga dikenal dengan gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin mendorong kepatuhan bawahannya dengan 2 faktor yaitu imbalan dan hukuman.

Menurut Farida (2017) gaya kepemimpinan transaksional memiliki manfaat bagi organisasi mencapai tujuan sesuai dengan harapan. Insani, A. (2015) menyatakan manfaat dari gaya kepemimpinan transaksional dapat mengurangi kesalahan dan penyimpangan yang terhadap pegawai, karena langsung diawasi oleh pemimpin. Manfaat lain dari gaya kepemimpinan transaksional adalah dapat menambah kepatuhan pegawai terhadap pemimpin melalui imbalan dan meningkatkan kedisiplinan kerja melalui hukuman. (Robins & Coulter, 2021:497) Menurut Arifudin (2020) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana kepemimpinan memadukan atau memotivasi pengikut

mereka dalam arah tujuan yang di tetapkan dengan memperjelas arah dan tuntutan tugas, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya menuju kesasaran yang di tetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka.

Menurut Wibowo (2019:326) bahwa kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh instansi untuk menggapai target saat ini secara efisien, dengan cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan, Sedangkan Suwatno (2019:108) berpendapat bahwa instansi memerlukan gaya kepemimpinan transaksional untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan target instansi, serta menyediakan penghargaan dan sanksi bagi pegawai terkait dengan kinerja kerjanya.

Kepemimpinan melibatkan berbagai aspek yaitu, pengambilan keputusan komunikasi, pengelolaan sumber daya, motivasi, dan pengarahan. Menurut Sutarto dalam Mu'ah dkk (2021:17) kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Noor dkk (2023:1) kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arah, panduan, dan pengarahan kepada orang lain atau anggota suatu organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Arifudin (2020) Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang di tetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya

menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai. Hal ini karena gaya Kepemimpinan Transaksional ini menekankan pada sistem penghargaan dan hukuman, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dengan aturan dan prosedur jelas, serta mendorong kepatuhan terhadap pimpinan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Italiani (2018) faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah sebagai berikut:

a) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin sangat mempengaruhi cara ia memimpin. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin memiliki kepribadian yang tegas, fokus pada hasil, serta disiplin cenderung lebih efektif. Pemimpin cenderung menetapkan aturan yang jelas, menghargai struktur, dan menghargai pencapaian target. Kepribadian yang kuat membantu dalam memberikan arahan yang jelas dan konsisten terhadap bawahannya.

b) Pengharapan dan perilaku atasan

Penghargaan dan perilaku atasan mencerminkan sejauh mana atasan percaya pada bawahannya untuk menjalankan tugas. Jika atasan memiliki ekspektasi tinggi dan menunjukkan perilaku mendukung, maka bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dalam gaya transaksional, atasan memberikan

penghargaan jika bawahan memenuhi standar dan memberikan Tindakan korektif jika tidak.

c) Karakteristik

karakteristik merujuk pada karakteristik individu bawahan maupun tugas yang di berikan. Misalnya, jika bawahan memiliki karakteristik yang patuh, suka tantangan, dan menghargai struktur, maka gaya transaksional akan lebih cocok digunakan. Disisi lain, jika tugas bersifat rutin dan dapat di ukur secara objektif, maka gaya ini menjadi efektif karena cocok dengan sistem imbalan dan hukuman yang jelas.

d) Kebutuhan tugas

Kebutuhan tugas mencerminkan sejauh mana tugas tersebut membutuhkan pengawasan, standar operasional, serta imbalan yang jelas. Gaya kepemimpinan transaksional di terapkan pada tugas-tugas yang menekankan pada efesiensi, kejelasan prosedur, serta pencapaian hasil yang terukur. Pemimpin memberikan instruksi yang detail dan memastikan tugas di selesaikan sesuai standar.

e) Iklim dan kebijakan organisasi dan harapan perilaku rekan

Lingkungan organisasi yang menekankan disiplin, kepatuhan terhadap aturan, serta adanya sistem penghargaan dan hukuman yang jelas sangat mendukung gaya kepemimpinan transaksional. Kebijakan organisasi yang mendorong pencapaian target dan hasil yang akan memperkuat penggunaan gaya ini. Pemimpin transaksional akan lebih efektif di organisasi dengan iklim yang formal dan birokratis.

2.1.3 Dimensi kepemimpinan Transaksional

Wibowo (2021:326) bahwa Kepemimpinan Transaksional mempunyai tiga karakteristik:

1. Hadiah bersyarat, adalah kontrak atas pertukaran imbalan atas usaha, menjanjikan imbalan atas kinerja baik dan mengetahui tugas serta penyelesaiannya.

2. Manajemen dengan pengecualian, Pemimpin yang mengamati, mencari diviasi dari aturan dan standar, serta melakukan Tindakan korektif.
3. manajemen pasif berdasarkan pengecualian, Adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin akan menunggu secara pasif munculnya penyimpangan-penyimpangan, kesalahan-kesalahan, dan kekeliruan- kekeliruan kemudian mengambil langkah korektif.

2.1.4 Indikator Kepemimpinan Transaksional

Indikator kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Awan (2016) yang sebagai berikut:

1. Imbalan Kontingen
Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan.
2. Manajemen eksepsi aktif
Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung.
3. Manajemen eksepsi pasif
Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.
4. Pengarahan yang jelas
Pemerian arahan, informasi, atau instruksi yang mudah di pahami dan tidak ambigu, sehingga dapat mempermudah pelaksanaan tugas atau kegiatan.
5. Kepatuhan terhadap aturan
Mematuhi aturan, hukum, standar, dan regulasi yang berlaku.

2.2 Konsep Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Banyak yang mengartikan disiplin itu bila mana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Oleh karena itu kedisiplinan dapat di artikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan,2019:212).

Menurut Astutik (2016) Disiplin merupakan suatu kesadaran tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Menurut Saripuddin (2017) Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Syafrina (2017) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Chew & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu, Sedangkan Sutrisno (2019:86) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut sutrisno (2019:94) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Bejo siwanto (2023:85) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar wewenang atau tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut sjafri mangkuprawira (2020:1) disiplin kerja adalah sifat seseorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Kedisiplinan sepatutnya di pandang sebagai bentuk Latihan terhadap pegawai dan melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor. Peraturan yang di maksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu di sikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia mendapatkan jaminan balas jasa yang

setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi instansi. Apabila ia menerima kompensasi yang memadai, maka mereka akan bekerja dengan tekun dan selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, apabila ia tidak mendapat kompensasi yang tidak memadai maka ia akan berfikir dua kali dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering minta izin keluar

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai, para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para pegawai akan mau melakukan disiplin apabila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada semua pegawai. Apabila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para pegawai akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya Tindakan terhadap pengalanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Sanksi hukuman/punishment

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja pegawai, karena dengan sanksi hukuman yang berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku indispiliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang di terapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja

pegawai. Hendaknya sanksi hukuman tersebut tidak terlalu berat supaya saksi tersebut dapat di jadikan pelajaran untuk mendidik pegawai agar mengubah perilakunya. Sanksi hukuman yang wajar dan bersifat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

2.2.3 Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan (2021:193) diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, iujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mina diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin, selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Dengan waskat maka atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin beret, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setup pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Astutik (2016) Indikator yang dapat mengukur Disiplin Kerja adalah:

1. Kehadiran

Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis.

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan Terhadap pelayanan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai

2.2.5 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) adalah:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk mengerjakan tugas sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa solidaritas yang tinggi antar pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada pegawai.
6. Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten terhadap sesama.

Menurut **Sutrisno (2016)**, **tujuan disiplin kerja** antara lain adalah:

1. Menumbuhkan Kepatuhan terhadap Peraturan
Disiplin bertujuan agar setiap karyawan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, termasuk jam kerja, etika, dan prosedur operasional standar.
2. Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan
Dengan disiplin, karyawan bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab, yang berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas.
3. Menciptakan Stabilitas dan Ketertiban di Tempat Kerja
Disiplin menciptakan suasana kerja yang stabil dan teratur, sehingga proses kerja berlangsung dengan lancar tanpa gangguan yang tidak perlu.
4. Mengembangkan Rasa Tanggung Jawab
Disiplin membentuk karakter pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya dalam organisasi.
5. Menghindari Terjadinya Pelanggaran
Dengan adanya kedisiplinan, kemungkinan terjadinya pelanggaran kerja seperti datang terlambat, membolos, atau melakukan kesalahan kerja akan berkurang secara signifikan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji peneliti yang dilakukan. Berkaitan dengan topik yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini maka perlu didukung dari penelitian- penelitian terdahulu yang membahas penelitian yang sejenis.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevawan dengan penelitian ini yaitu:

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Irham Roy (2023)	Pengaruh Gaya Ke pemimpinan Transaksional, Motivasi terhadap Displin Kerja Karyawan Hotel Dalton Makassar	Hasil kesimpulan penelitian bahwa kepemimpinan transaksional perpengaruh positif dan signigikan terhadap kinerja kerja karyawan melelui disiplin kera. Motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui displin kerja
2	Arifudin,O. (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja	Hasil kesimpilan penelitian bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Taromi (2019	Pengaruh Displin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di SMP 4 Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampur	Hasil kesimpulan penelitian bahwa variable Displin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di smp 4 Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampur.
4	Kadek desi selviani(2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan gaya Kepemimpinan Transformasional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap

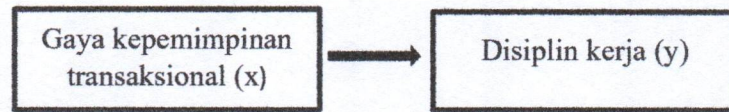
		terhadap Kinerja Pegawai melalui Displin Kerja pada kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten	kinerja pegawai adalah positif dan signifilkan.
5	Anggi Nurdianto (2021)	Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja aryawan PT. Citra Bumi Raya (pt.cbr) (bagian produksi tahun 2020)	Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat di simpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang terbukti konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi dan sektor kerja

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan Peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang diambil. Maka Peneliti dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:

**GAMBAR 2.1 KERANGKA
BERPIKIR**



Sumber: Olahan Peneliti 2025

1. Indikator kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Awan (2016) yang sebagai berikut:
 1. Imbalan Kontingen
 2. Manajemen eksepsi aktif
 3. Manajemen eksepsi pasif
 4. pengarahan yang jelas
 5. kepatuhan terhadap aturan
2. Menurut Astutik (2016) indikator disiplin kerja adalah:
 1. Kehadiran
 2. ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja
 3. ketaatan pada standar kerja
 4. tingkat kewaspadaan tinggi
 5. bekerja etis