

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹²

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi ialah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.¹³ Sedangkan menurut Rivai, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

¹² Prasadja Ricardianto, *Human Capital Management*, (Bogor: In Media 2014) hal. 67

¹³ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2005) hal. 67

perusahaan.¹⁴ Berbeda dengan Rivai, Bangun mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.¹⁵

Para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk unit kerja atau organisasi.¹⁶ Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.¹⁷ Senada dengan pendapat-pendapat di atas, menurut Nawawi, kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material.¹⁸

¹⁴ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2004) hal. 309

¹⁵ Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga 2012) hal. 231

¹⁶ Wood, Wallace, Zeffane, Hunt & Osborn, *Organizational Behavior A Global Persepective*, (John & Sons Australia Ltd 2001) hal. 114

¹⁷ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : Rosda 2004) hal. 67

¹⁸ Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press) hal. 234

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau pegawai baik dalam segi kualitas maupun kuantitas selama periode waktu berdasarkan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing karyawan atau pegawai yang telah ditentukan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan, kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor antara lain:

1) Faktor internal pegawai

Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2) Faktor-faktor lingkungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁹

c. Indikator Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan pada standar kinerja karyawan tersebut, dengan memperhatikan pada inti dari standar penilaian, penilaian kinerja selalu melibatkan:

- 1) Standar pengaturan pekerjaan.
- 2) Menilai kinerja aktual karyawan yang berhubungan terhadap standar tersebut.
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi dia untuk menghilangkan ketidakefektifan kinerja atau untuk terus melakukan perbaikan.

Untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan beberapa kriteria kinerja antara lain :

1) Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

¹⁹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat 2009) hlm. 11

2) Kuantitas(*Quantity*)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.²⁰

2. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukaan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang-orang mencapai

²⁰ Prasadja Ricardianto, *Human Capital Management*, (Bogor: In Media 2014) hal. 69

tujuan tertentu.²¹ Menurut Rivai, kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu.²² Menurut Handoko, kepemimpinan sebagai bagian penting dari manajemen yang merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran.²³ Beberapa definisi kepemimpinan yang dirumuskan oleh para ahli sebagai berikut :

1) Hemphill dan Coons

Kepemimpinan adalah perilaku individu tertentu yang menggerakkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

2) D. Katz dan Kahn

Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh yang melebihi kepatuhan mekanis terhadap perintah rutin organisasi.

3) Rauch dan Behling

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan.

²¹ Gibson, Ivancevich & Donnelly, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Jakarta : Erlangga) hlm. 334

²² *Ibid*, hlm. 36

²³ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPF 2004) hlm. 274

4) Richards dan Eigel

Kepemimpinan adalah tentang mengartikulasi visi, mewujudkan nilai dan penciptaan lingkungan yang di dalamnya terdapat sesuatu yang bisa dicapai.

5) Jacobs dan Jaques

Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arah yang berarti) atas usaha kolektif dan menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan.²⁴

Dari definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan atau mempengaruhi orang lain dengan cara menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

b. Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan amir atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal.

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang

²⁴ Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, (Bogor : In Media, 2014) hlm. 145

dalam mempengaruhi orang lain.²⁵ Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman.

Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.²⁶

Dalam Islam sendiri di dalam sejarah mengalami pasang surut pada sistem kepemimpinannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman pemimpinannya terhadap masa depan mengenai bagaimana mengatur strategi dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh umat dalam segala posisi kehidupan untuk menentukan langkah sejarah. Untuk itu kepemimpinan sangatlah mempengaruhi bagi kesejahteraan umat, apakah akan mencapai suatu kejayaan atau bahkan suatu kemunduran. Karena bukan rahasia umum lagi bahwa Islam pernah mencapai suatu masa kejayaan ketika abad-abad perkembangan awal Islam.

Dalam Islam seseorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam persyaratan, yaitu:

²⁵ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Rineke Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 182

²⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.137

- 1) Mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugas-tugas.
- 2) Amanah, yakni kejujuran, dan kontrol yang baik.
- 3) Adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur hak-hak yang ada.
- 4) Profesional, hendaknya dia menunaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya dengan tekun dan profesional.
- 5) Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
- 6) Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada satu-satu jabatan.

c. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-faktor yang memungkinkan munculnya kepemimpinan dan sifat dari kepemimpinan. Studi tentang kepemimpinan bisa dikelompokkan menjadi empat pendekatan. Fiedler (dalam Nawawi) menyatakan keempat teori kepemimpinan tersebut adalah :

- 1) Teori “Great Man” dan Teori “Big Bang”

Teori ini megemukakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seorang lahir dari kedua orang tuanya. Bennis dan Nannus (dalam Nawawi), menyatakan pemimpin dilahirkan bukan diciptakan. Teori ini melihat kekuasaan berada pada sejumlah orang

tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Teori Big Bang mengintegrasikan antara situasi dan pengikut anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. Situasi yang dimaksud adalah peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian besar seperti revolusi, kekacauan/ kerusuhan, pemberontakan, reformasi, dan lain-lain.

2) Teori Sifat atau Karakteristik Kepribadian

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meskipun orang tuanya khususnya ayah bukan seorang pemimpin. Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimiliki.

3) Teori Perilaku

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian berarti teori ini juga memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasi sangat tergantung dari perilakunya

dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan di dalam strategi kepemimpinannya.²⁷

4) Teori Kontingensi atau Teori Situasional

Teori ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard. Mereka menyebut bahwa kepemimpinan itu dijalankan sesuai dengan situasi dan kondisi rakyat atau anggota yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Secara sederhana mereka berpendapat bahwa *a leadership contingency theory that focuses on followers readiness/maturity*. Atau diartikan inti dari kepemimpinan tergantung kesiapan dan kedewasaan para pengikutnya. Kedewasaan dan kesiapan rakyat atau anggota organisasi menuntut adanya gaya kepemimpinan yang khusus atau khas dan juga dapat bergantung pada situasi maupun kondisi yang ada lainnya.

Teori situasional pada dasarnya memang ingin menyampaikan bahwa tidak ada kepemimpinan ideal dengan gaya kepemimpinan tertentu yang dapat digunakan untuk ditiru ditempat lain kecuali memiliki situasi dan kondisi yang sama. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disegani anggotanya sehingga mereka mau melakukan tugas demi mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dalam konteks ini sangat diperlukan bagi terciptanya efektifitas kinerja organisasi. Dalam rangka mencapai rasa segan

²⁷ Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press 2003) hal. 44

anggota organisasi, gaya kepemimpinan harus sesuai dengan situasi dan kondisi tertentu.²⁸

Teori situasional dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang efektif memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat di dalam organisasi. Karena faktor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.²⁹

3. Kepemimpinan Transaksional

a. Definisi Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah suatu gaya pemimpin yang menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan perjanjian antara atasan dan bawahan. Gagasan mengenai gaya kepemimpinan transaksional pertama kali disempurnakan dan diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bass. Bass mengemukakan kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil

²⁸ Siti Marwiyah, *Kepemimpinan Spiritual Profetik Dalam Pencegahan Korupsi*, (Surabaya: CV. Jakad Publishing 2018) hlm. 97

²⁹ *Ibid* hlm. 44

yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Membantu bawahannya dalam mengidentifikasi yang harus dilakukan pemimpin membawa bawahannya kepada kesadaran tentang konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut. Seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transaksional membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan dua cara yaitu :

- 1) Seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasi peran bawahannya kemudian bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya.
- 2) Pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati.³⁰

Kepemimpinan transaksional juga dijelaskan oleh Yukl yaitu kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik.³¹ Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam

³⁰ Bass, B. M. dan Avolio, *The Implications of Transactional and Transformasional*, (Team and Organizational Development 2003) 4,P.231273. hlm 56

³¹ Yukl, Gary A, *Leadership in Organizations, 7th Edition*. (London: Prentice Hall 2010) hlm.291

identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri, dan self esteem dari bawahan.³² Berbeda dengan Thomas ia menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional sebagai suatu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut.³³

Kepemimpinan transaksional merupakan suatu model kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberi arahan kepada bawahannya, memberi imbalan dan hukuman atas kinerja mereka, dan menitik beratkan pada perilaku untuk memandu pengikut mereka ke tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.³⁴ Sedangkan menurut Burns (dalam Yukl), suatu kepemimpinan memiliki faktor-faktor yang menunjukkan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya. Upaya memotivasi bawahan agar menjadi efektif dilakukan dengan mempengaruhi bawahan agar

³² Ivancevich, Konopaske, Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7 Jilid 2. Alih bahasa: Dharma Yuwono, (Jakarta: Erlangga 2006) hlm. 213

³³ Thomas, K. W., Velthouse, B. A, *Cognitive Element of Empowerment: an Interpretative Model of Intrinsic Task Motivation*, *Academy of Management Review*, Vol:15 2003, p: 4-666. hlm. 63

³⁴ Maulizar, Musnadi, dan Yunus, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*, *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(1) 2012

bertindak sesuai dengan waktu dan saling kooperatif untuk mencapai tujuan.³⁵

Istilah *transactional* berasal dari bagaimana tipe pemimpin ini memotivasi pengikut untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan. Pemimpin transaksional menentukan keinginan-keinginan pengikut dan memberi sesuatu yang mempertemukan keinginan itu dalam pertukaran karena pengikut melakukan tugas tertentu atau menemukan sasaran spesifik. Jadi, suatu *transaction* atau *exchange process* antara pemimpin dan pengikut, terjadi pada saat pengikut menerima *reward* dari *job performance* dan pemimpin memperoleh manfaat dari penyelesaian tugas-tugas.³⁶

Kesimpulan dari beberapa definisi kepemimpinan transaksional di atas adalah kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sesuai dengan harapan dari karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan karena adanya hubungan yang kooperatif antara keduanya.

b. Karakteristik Pimpinan Transaksional

1) Penghargaan Kontingen

Kontrak pertukaran penghargaan dengan usaha yang dikeluarkan, menjanjikan penghargaan untuk kinerja baik mengakui pencapaian atau prestasi.

³⁵ Yukl, Gary A, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi kelima. (Alih Bahasa Budi Suprianto)*, (Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia 2009).

³⁶ *Ibid*, hal 4-5

2) Manajemen berdasarkan (aktif) kekecualian

Mengawasi dan mencari pelanggaran terhadap aturan dan standar mengambil tindakan korektif.

3) Manajemen berdasarkan kekecualian (pasif)

Intervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

4) Sesuka hati

Menghindari tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan.³⁷

c. Indikator Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional menurut Bass *et al*, dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*). Faktor-faktor tersebut data diuraikan sebagai berikut:

1) Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)

Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan.

³⁷ *Ibid*, hlm. 163

2) Manajemen berdasarkan eksepsi

a) Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*).

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. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan

b) Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management by Exception*).

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilakukan masih berjalan sesuai standard an prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan. Faktor-faktor pembentuk kepemimpinan transaksional tersebut digunakan pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Bawahan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

akan memperoleh imbalan yang sesuai. Sebaliknya bawahan yang gagal dalam melaksanakan tugasnya dengan baik akan memperoleh sanksi agar dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan mutu.³⁸

4. Team Work

a. Pengertian *Team Work* (Tim Kerja)

Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu.³⁹ Sedangkan *Teamwork* adalah upaya kooperatif dan koordinasi oleh individu yang bekerjasama dalam suatu kumpulan dari latarbelakang umum yang membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan dalam memainkan peran.⁴⁰

Tim kerja merupakan sekumpulan pegawai, yang dikoordinasikan oleh ketua tim atau seorang manajer, yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi dan inspirasi agar apapun tugas yang didelegasikan dapat dilaksanakan dengan baik.⁴¹

³⁸ Bass, B. M. dan Avolio, *The Implications of Transactional and Transformasional, Team and Organizational Development*”, 4,P.231273. 2003

³⁹ Stephan P.Robbin, *Prilaku Organisasi*,Buku I (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 406

⁴⁰ Kenneth Stott dan Allan Walker, *Teams: Teamwork dan Team Building* (Singapura:Prentice Hall, t.h) hlm. 27

⁴¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia membngun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017) hlm. 420

Sopiah mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

b. Tahap-Tahap *Team Work*

Dalam pandangan Schermerhorn sebagaimana dikutip dari jurnal Sri Sarjana terdapat Lima tahapan dalam pengembangan kerja sama tim yaitu:

- 1) Tahap pembentukan, para anggota tim bergabung dan berfikir tentang kemungkinan terciptanya pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan keinginan.
- 2) Tahap konflik, pada tahap ini ditandai dengan timbulnya konflik dan ketidaksepakatan, akan terjadi ketegangan diantara anggota karena anggota tim bersaing satu sama lain.
- 3) Tahap pembentukan norma, pada tahap ini konflik dapat diselesaikan dan keselarasan dan kesatuan tim akan muncul, mereka tidak lagi fokus pada tujuan individual tapi lebih fokus dalam pengembangan cara bekerja sama
- 4) Tahap penunjukan kinerja, sebagai tahap integrasi total yang ditandai dengan tim yang terlihat lebih baik, terorganisir, menekankan pada pemecahan masalah dan pencapaian tugas.

5) Tahap pembubaran, merupakan tahap akhir yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi terkait akhir dari rangkaian kegiatan.⁴²

West merinci ada 4 (empat) kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu:

- 1) Kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil.
- 2) Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok.
- 3) Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik, dan teruji.
- 4) Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap.⁴³

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Team Work*

Hackman, mengemukakan bahwa terdapat lima faktor sebagai kebutuhan untuk mengembangkan *teamwork*, antara lain:

- 1) Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

- 2) Pimpinan yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

⁴² Sri Sarjana, (*Jurnal pendidikan dan kebudayaan*, SMK Negeri 1 cikarang barat, vol. 20, nomor 2, Juni 2014) hlm.40

⁴³ Sriyono dan Farida Lestari, *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa*, *Jurnal*, (Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit 666B Sidoarjo, Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Fakultas Ekonomi universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2013).

3) Tugas yang sesuai dengan *teamwork*

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu

4) Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

5) Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pembentuk *teamwork*, antara lain : tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai dengan *teamwork*, atau kebutuhan untuk melakukan pekerjaan, dan lingkungan organisasi yang mendukung.⁴⁴

Selain itu Robbins mengungkapkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi *teamwork*, antara lain :

1) Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua

⁴⁴ Hackman, R, *The Design of Work Team*, (*Handbook of Organizational Cliff 1987*), hal. 152

sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

2) Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, di mana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

3) Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, keterampilan dan sebagainya.

4) Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling

ketergantungan dalam kelompok perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antar anggota kelompok.⁴⁵

e. Dimensi-Dimensi *Team Work*

Huczczco, memberikan daftar karakteristik yang lebih luas dan memiliki penjelasan yang lebih kritis mengenai atribut-atribut *teamwork* dari sebuah tim yang produktif, yaitu :

1) Tujuan

Tujuan dan arah yang ditentukan harus jelas dan berhubungan dengan organisasi. Hal ini juga harus menjadi komitmen dari para anggota.

2) Bakat, keterampilan dan kemampuan.

Tim harus memiliki bakat, keterampilan dan kemampuan yang melengkapi dalam pelaksanaan tugas. Bakat, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu sesuai dengan pekerjaan yang diambil. Hal ini harus menjadi dorongan bagi anggota untuk perkembangan selanjutnya.

3) Tugas

Para anggota harus mengerti tugas mereka dalam keikutsertaan untuk kesuksesan tim. Mereka harus memiliki komitmen terhadap tugas-tugas tersebut dan kejelasan tentang kontribusi individu.

⁴⁵ Robbins, S. P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*, (Jakarta: Erlangga 2002), hlm. 64

4) Pelaksanaan

Menjalankan pelaksanaan yang efektif dan berguna harus ada di dalam tim. Pertemuan dan perencanaan harus efektif, dan para anggota harus mengetahui bagaimana membuat keputusan, mengatasi masalah, dan membagi serta menerima informasi sebagai sebuah tim.

5) Hubungan Interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lain, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung satu sama lain. Mereka harus menunjukkan perhatian sehingga level keterampilan semakin tinggi.

6) Penguatan

Sistem penguatan yang efektif dibutuhkan untuk peningkatan *teamwork*. Pada level personal, apresiasi harus tegas, dan ini sangat penting untuk pembentukan perilaku tim. Organisasi juga bertanggung jawab untuk penguatan ini

7) Hubungan eksternal

Pembentukan hubungan eksternal dengan lingkungan *eksternal* harus ada, dan ini harus juga harus menjadi hubungan yang sehat dengan unit lain dalam organisasi itu sendiri. Tim juga perlu untuk meninjau lingkungan tersebut untuk mengenali yang menyangkut ancaman dan kesempatan.⁴⁶

⁴⁶ Huszco, G, Training for Team Building. *Training and Development Journal* 1990,hal.41

West, mengungkapkan bahwa *teamwork* memiliki 3 dimensi yaitu :

1) Kebersamaan

Kebersamaan yang terjalin baik di antara anggota kelompok akan menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Telah banyak riset membuktikan bahwa rasa kebersamaan dalam bekerja secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.

Indikator-indikator kebersamaan antara lain :

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2) Kepercayaan

Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antarkaryawan di sebuah perusahaan. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepemimpinan akan sukses bila dilandasi adanya kepercayaan satu sama lain.

Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

3) Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

Indikator-indikator kekompakan sebagai berikut :

- a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai oleh tim.

Dari teori yang dikemukakan oleh Huszczo dan West memiliki beberapa kesamaan dalam hal dimensi dan indikator sehingga teori

mereka mendukung satu sama lain dalam hal mengungkap dimensi-dimensi *teamwork*.⁴⁷

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variable Penelitian	Hasil	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh	Sarboini, Jen Surya, Wahyu Safiansyah (2017)	Independen : Kepemimpinan, <i>Team Work</i> Dependen : Kinerja Pegawai	Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Cabang Banda Aceh	Pada penelitian terdahulu hanya menambahkan Kepemimpinan dan meneliti pada PT. PLN (PERSERO) sedangkan penelitian ini menambahkan kepemimpinan transaksional dan meneliti

⁴⁷ West, J, *Teamwork*. Jakarta: Prestasi Pustaka 2002). hlm. 160

					pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang
2.	Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemidkbud Senayan Jakarta	Marudut Marpaung (2014)	Independen : Kepemimpinan, <i>Team Work</i> Dependen : Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi	Pada penelitian terdahulu hanya menambahkan Kepemimpinan dan meneliti pada Koperasi Sekjen Kemidkbud sedangkan penelitian ini menambahkan kepemimpinan transaksional dan meneliti pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang

3.	Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square	Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran , Siti Maria (2017)	Independen : Kepemimpinan dan Team Work Dependen : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>team work</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian terdahulu hanya menambahkan Kepemimpinan dan meneliti pada PT. Ramayana Lestari Sentosa sedangkan penelitian ini menambahkan kepemimpinan transaksional dan meneliti pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang
4.	Pengaruh Penerapan Konsep Team Work dan	Audina Rahma, Dr. Fuad	Independen : Penerapan Konsep Team	Team work dan budaya organisasi secara	Pada penelitian terdahulu menambahkan Budaya

	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak)	Mas'ud, MIR (2016)	Work, Budaya Organisasi Dependen : Kinerja Perawat	simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga	Organisasi dan meneliti pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga sedangkan penelitian ini menambahkan kepemimpinan transaksional dan meneliti di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang
5.	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	Titik Rosnani (2012)	Independen : Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan transformasional Dependen :	Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen	Penelitian Titik Rosnani menambahkan kepemimpinan transformasional dan meneliti pada Universitas

	dan Kinerja Dosen Universitas Tanjung Pura Pontianak		Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen	Universitas Tanjungpura Pontianak	Tanjung Pura Pontianak sedangkan penelitian ini menambahkan <i>team work</i> dan meneliti pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang
6.	Pengaruh <i>Team Work</i> dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong	Margotje Treisje Pandelaki (2018)	Independen : <i>Team Work</i> dan Budaya Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	<i>Teamwork</i> dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binarta Luhur dan Koperasi	Penelitian ini menambahkan budaya kerja dan meneliti pada Yayasan Titian Budi Luhur sedangkan penelitian ini menambahkan kepemimpinan transaksional

				Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur	dan meneliti pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh	Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid (2019)	Independen : Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, Kompensasi, Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menambahkan Kompensasi dan meneliti pada Pt. Dunia Barusa sedangkan penelitian ini meneliti pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang
8.	Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, <i>Servant</i>	James Tatilu, Victor P.K Lengkong,	Independen : Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan	Kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasion	Penelitian terdahulu menambahkan kepemimpinan

	<i>Leadership</i> Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Mandado	Greis M. Sendow (2014)	Transformasion al, <i>Servant</i> <i>Leadership</i> Dependen : Kinerja Karyawan	al, <i>servant</i> <i>leadership</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	transformasion al dan <i>servant</i> <i>Leadership</i> dan meneliti pada PT. sinar Galesong Pratama Mandado sedangkan penelitian ini menambahkan <i>team work</i> dan meneliti pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang
9.	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga	Ade Kohar (2018)	Independen : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dependen : Kinerja Pegawai	Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Penelitian Ade menambahkan motivasi dan meneliti pada Lembaga Amil Zakat

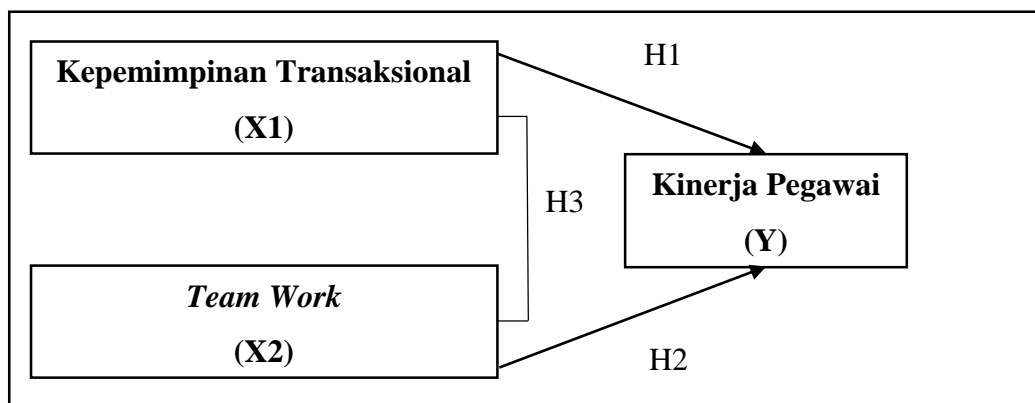
	Amil Zakat Marhamah Maimanah				Marhamah Maimanah sedangkan penelitian ini menambahkan <i>team work</i> dan meneliti pada Baznas Kota Palembang
10.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya	Eko Yudhi Setiawan	Independen : Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasion al dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian Eko menambahkan kepemimpinan transformasion al dan meneliti pada ISS Indonesia sedangkan penelitian ini menambahkan <i>team work</i> dan meneliti pada Badan Amil Zakat Nasional

					Kota Palembang
11.	Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar	Lamiatur Simanjutak, Darwin Lie, Efendi dan Ady Irawan	Independen : Peran Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dependen : Kinerja Pegawai	Peran kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Penelitian terdahulu meneliti pada Badan Kepegawaian Daerah sedangkan penelitian ini meneliti pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang

Sumber : dikumpulkan diberbagai sumber

C. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1



Kerangka berpikir ini berguna dan bertujuan agar mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel yaitu kepemimpinan transaksional dan *team work* terhadap kinerja pegawai. Data yang dipaloi adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang diberikan pada pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang.

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja pegawai

Definisi Kepemimpinan transaksional tidak lepas dari pendapat yang disampaikan oleh Burns (1978) yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut.⁴⁸

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁹

Penelitian yang dilakukan oleh James Tatilu, Victor P.K Lengkong dan Greis M. Sendow membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁴⁸ *Ibid*, hlm 33

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 448

H1 : Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang.

Ho : Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang.

2. Pengaruh *Team Work* terhadap kinerja pegawai

Team work memiliki peranan yang dalam pencapaian kinerja perusahaan, organisasi dan instansi karena jika terjalin kerjasama tim yang baik serta mampu menyelesaikan setiap tugas dan program kerja secara tepat waktu dan efektif tentunya akan menciptakan hasil kerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan Margotje Treisje Pandelaki menunjukkan *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Marudut Marpaung yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *team work* terhadap kinerja pegawai.

H2 : *Team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang.

Ho : *Team work* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan *Team Work* secara simultan terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Sarboini, Jen Surya dan Wahyu Safiansyah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan *team work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Kepemimpinan transaksional dan *team work* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang.

Ho : Kepemimpinan transaksional dan *team work* tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang.