

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TIRTADAYA ADIPERKASA GEMPOL

Oleh:

GIGIH HUTAGALUH

Dosen Pembimbing:

Dra. Lilik Indayani, M.M

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2023

Pendahuluan

Organisasi bisnis bisa sukses apabila memiliki kemampuan kompetitif atau memiliki daya saing tinggi, sehingga mampu bersaing baik dalam kancah domestik maupun global. Setiap organisasi selalu dituntut membuat *repositioning* peran sumber daya manusia (SDM) yang pada dasarnya adalah transformasi peran menuntut kemampuan, cara kerja, cara berpikir, dan peran baru dari seluruh komponen sumber daya manusia (SDM). [1]. Manajemen sumber daya manusia mengemukakan fungsi – fungsi personalia, adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia. Kinerja dapat diasumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Rumusan masalah**

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

- **Pertanyaan Penelitian**

apakah kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

- **Kategori SDGs**

Penelitian ini sesuai dengan 4 pilar *Sustainable development goals* (SDGs) yaitu pembangunan ekonomi, pembangunan sosial, pembangunan lingkungan, pembangunan hukum dan tata kelola.

<https://sdgs.bappenas.go.id/#>

II. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

- Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Lokasi Penelitian

- Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol.

Populasi dan Sampel

- Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol.
- Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah Teknik random sampling.

Pada penelitian ini jumlah populasi 500 karyawan, untuk pengambilan sample dilakukan secara acak di setiap department dengan jumlah sample 83 karyawan.

Analisis Data dan Pengumpulan Data

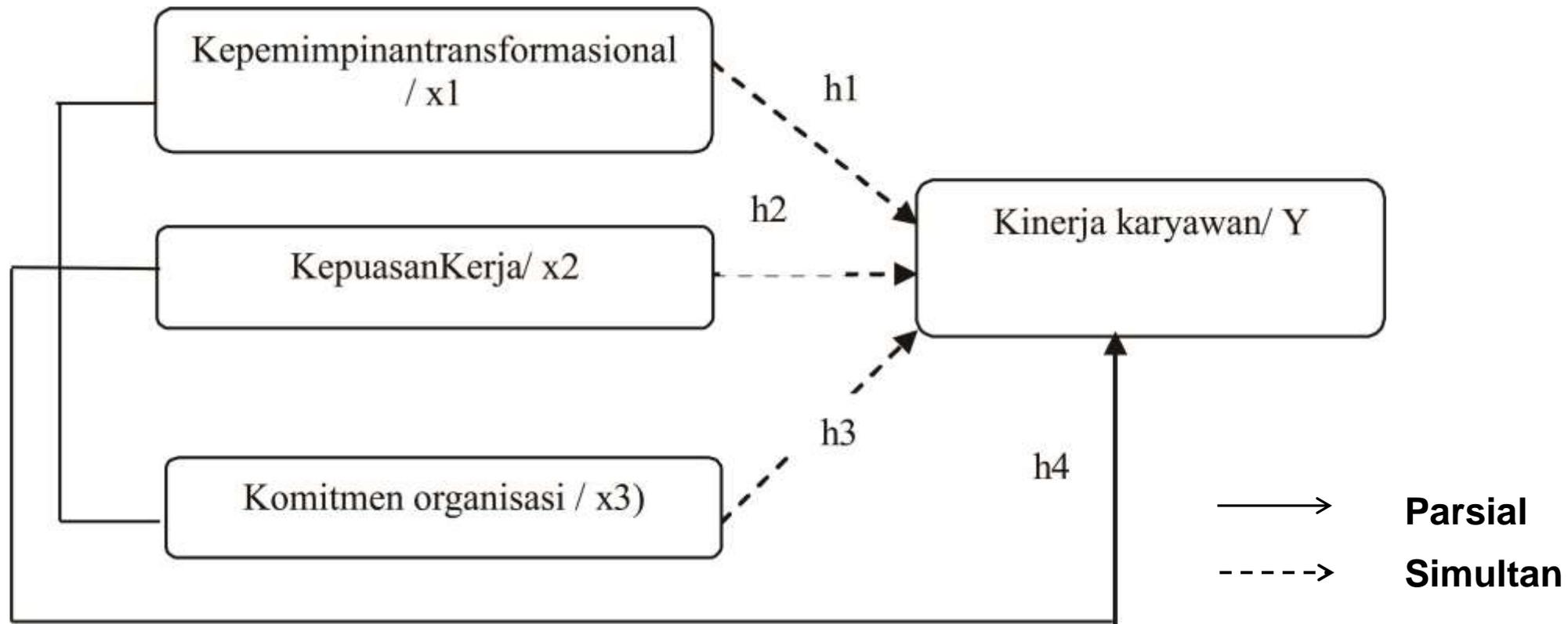
Analisis regresi linear dan pengumpulan data menggunakan kuisisioner skala likert

II. Metode Penelitian

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Kepemimpinan transformasional (X_1) Kharis (2015)	a) Kharisma b) Motivasi Inspiratif c) Stimulasi Intelektual d) Perhatian yang Individual	Skala Likert
2	Kepuasan Kerja (X_2) Mangkunegara (2007)	a) Pekerjaan b) Kebijakan Perusahaan c) Pengawas/pimpinan d) Rekan sekerja	Skala Likert
3	Komitmen organisasi (X_3) Kharis (2015)	a) Kemauan Karyawan b) Kesetiaan Karyawan c) Kebanggaan karyawan	Skala Likert
4	Kinerja karyawan (Y) Sutrisno (2019)	a) Kualitas Kerja b) Kuantitas c) Ketepatan Waktu d) Efektifitas e) Kemandirian	Skala Likert

II. Metode Penelitian

Kerangka Konseptual



II. Metode Penelitian

Hipotesis

- H1 : adanya pengaruh secara parsial *kepemimpinan transformasi* terhadap *kinerja karyawan* PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol
- H2 : pemenuhan *kepuasan kerja* karyawan berdampak pada *kinerja karyawan* PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol
- H3 : Tanggung Jawab Otoritatif (*komitmen organisasi*) berdampak pada *kinerjakaryawandi* PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol
- H4 : Perubahan *kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi*, Sekaligus Mempengaruhi *kinerja karyawandi* PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

III. Hasil dan Pembahasan

- **Uji Validitas**
- Pada tabel menunjukkan bahwa nilai r hitung pada setiap variabel dan pernyataan variabel memiliki nilai $>$ dari r tabel. pada nilai sig. (2-tailed) nilai setiap variabel memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan valid.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	Deskripsi
Kepemimpinan Transformasi (X1)	1	0,640	0,215	0,000	Valid
	2	0,798	0,215	0,000	Valid
	3	0,685	0,215	0,000	Valid
	4	0,705	0,215	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,648	0,215	0,000	Valid
	2	0,744	0,215	0,000	Valid
	3	0,722	0,215	0,000	Valid
	4	0,621	0,215	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	1	0,750	0,215	0,000	Valid
	2	0,882	0,215	0,000	Valid
	3	0,782	0,215	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,557	0,215	0,000	Valid
	2	0,715	0,215	0,000	Valid
	3	0,760	0,215	0,000	Valid
	4	0,663	0,215	0,000	Valid
	5	0,470	0,215	0,000	Valid

III. Hasil dan Pembahasan

- **Uji Reliabilitas**
- Pada tabel nilai Cronbach's alpha masing variabel kepemimpinan transformasi X1, kepuasan kerja X2, komitmen organisasi X3, dan kinerja karyawan Y memiliki nilai yang $>$ dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

Variable	<i>N of Items</i>	Hasil <i>Cronbach's alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's alpha</i>	Deskripsi
Kepemimpinan Transformasi (X1)	4	0,670	$>$ 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	4	0,623	$>$ 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	3	0,729	$>$ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,625	$>$ 0,60	Reliabel

III. Hasil dan Pembahasan

- Uji normalitas juga dapat dinyatakan pada tabel 3.3 melalui uji one-sample kolmogorov-smirnov, dengan melihat hasil pada uji Monte Carlo Sig. (2-Sig.tailed) dengan nilai sebesar $0,158 > 0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,62070648
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,064
	Negative	-0,122
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004 ^c
Monte Carlo Sig. (2-Sig. tailed)		,158 ^d
99% Confidence Interval	Lower Bound	0,149
	Upper Bound	0,167

a. Test distribution is Normal.

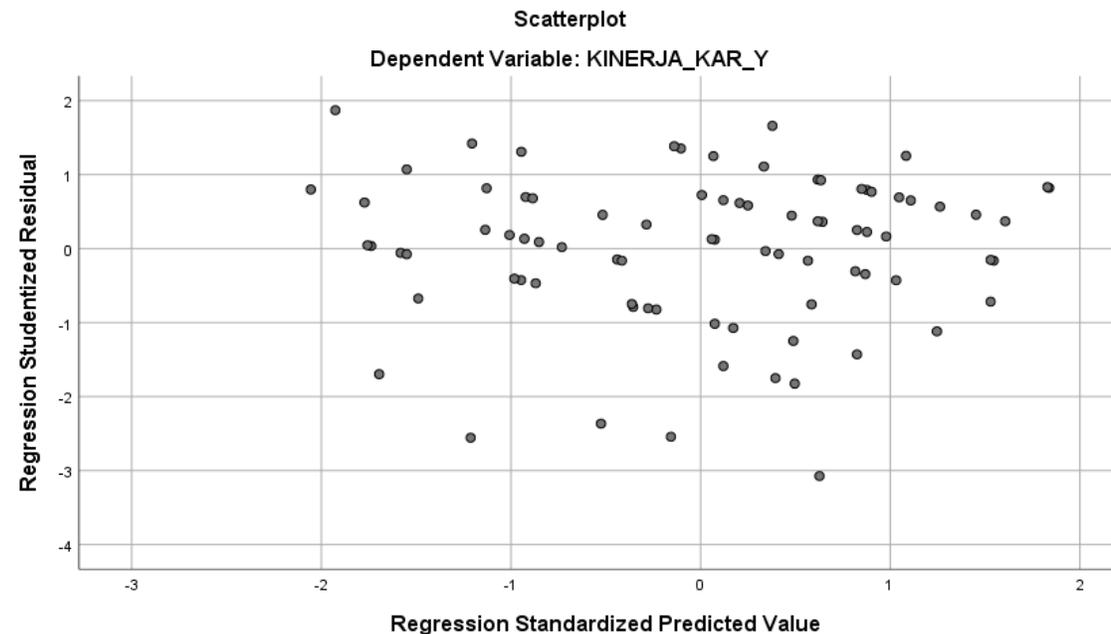
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

III. Hasil dan Pembahasan

- Pada gambar menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang berkumpul, melainkan titik – titik pola menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.



III. Hasil dan Pembahasan

- **Uji Multikolinearitas**
- Pada tabel menunjukkan bahwa nilai masing – masing variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinearitas < 10 dan $> 0,05$.

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	VIF
		B	<i>Std. Error</i>	Beta			<i>Tolerance</i>	
1	(Constant)	10,691	0,837		12,767	0,000		
	KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASI_X1	0,078	0,034	0,138	2,301	0,024	0,953	1,049
	KEPUASAN_KERJA_X2	0,429	0,033	0,770	13,030	0,000	0,980	1,021
	KOMITMEN_ORGANISASI_X3	0,210	0,041	0,303	5,102	0,000	0,969	1,032

a. Dependent Variable: KINERJA_KAR_Y

III. Hasil dan Pembahasan

- Uji T Parsial

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	10,691	0,837		12,767	0,000
	KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASI_X1	0,078	0,034	0,138	2,301	0,024
	KEPUASAN_KERJA_X2	0,429	0,033	0,770	13,030	0,000
	KOMITMEN_ORGANISASI_X3	0,210	0,041	0,303	5,102	0,000

a. *Dependent Variable* : KINERJA_KAR_Y

- **H1 Variabel Kepemimpinan Transformasi (X1)**

- Pada tabel 3.4 nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasi (X1) nilai t tabel sebesar 1,664, maka nilai t hitung $>$ t tabel ($13,030 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,078 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel kepemimpinan transformasi (X1) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol.

- **H2 Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

- Pada tabel 3.4 nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X2) nilai t tabel sebesar 1,664, maka nilai t hitung $>$ t tabel ($2,301 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,429 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol.

- **H3 Variabel Komitmen Organisasi (X3)**

- Pada tabel 3.4 nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X3) nilai t tabel sebesar 1,664, maka nilai t hitung $>$ t tabel ($5,102 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,210 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol.

III. Hasil dan Pembahasan

• Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,161	3	28,387	70,984	,000 ^b
	Residual	31,593	79	0,400		
	Total	116,754	82			

a. *Dependent Variable* : KINERJA_KAR_Y

b. *Predictors*: (Constant) , KOMITMEN_ORGANISASI_X3, KEPUASAN_KERJA_X2, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI X1

H4 Variabel Komitmen Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

- Berdasarkan tabel 3.5 nilai F hitung sebesar $70,984 > F$ tabel $2,720$ dan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama – sama antara Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

III. Hasil dan Pembahasan

- **Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	0,729	0,719	0,63238

a. Predictors: (Constant) , KOMITMEN_ORGANISASI_X3, KEPUASAN_KERJA_X2, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI X1

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,854, koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,729 dan koefisien determinasi (Adj R^2) sebesar 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan pada R 85,4% sisanya sebesar 14,6%, (R^2) 72,9% dan sedangkan sisanya sebesar 27,1% dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj R^2) 71,9% dan sedangkan sisanya 28,1%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Berdasarkan pada hasil analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan transformasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasi dapat menginspirasi pengikut untuk melakukan perubahan dalam mencapai tujuan tertentu dengan adanya kharisma yang dapat berkontribusi sebagai daya Tarik pribadi, motivasi inspiratif dapat memicu adanya visi dan misi organisasi agar dapat mendorong untuk memiliki visi yang sama. Stimulus intelektual dapat memecahkan masalah yang lama dengan cara yang baru. Maka penelitian ini sesuai dengan hasil [10] dengan judul “Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Berdasarkan pada hasil analisis dan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa dijadikan sebagai kesempatan karyawan untuk belajar dan tanggung jawab, dan kebijakan perusahaan dapat menuntut karyawan untuk bisa mengelola keputusan yang tepat. Pada pemimpin perusahaan juga ikut andil dalam memberikan perhatian terhadap karyawan. Maka penelitian ini sesuai dengan penelitian [11] dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* “. Yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- **Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

- Berdasarkan pada hasil analisis dan membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kemauan karyawan yang berkomitmen dalam organisasi, kesetiaan karyawan yang tetap loyalitas dan berpegang teguh meskipun ditawarkan dengan perusahaan lain, dan kebanggaan karyawan atas apa yang sudah dikerjakan dengan memiliki rasa bangga. Maka penelitian ini sesuai dengan penelitian [12] dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Bpd Bali. Yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- **Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

- Berdasarkan pada hasil analisis dan membuktikan bahwa kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja dapat dijadikan tolak ukur pada karyawan yang dilihat dari penyelesaian dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Antara lain kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Hasil uji simultan ini sesuai dengan penelitian [13] dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai“ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

- Hasil penelitian dan pembahasan pada kepemimpinan terhadap PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 500 karyawan namun yang di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Dapat disimpulkan pada setiap variabel. hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau bersamaan. Penelitian memiliki makna yang dapat atau memberikan peningkatan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan meliputi strategi kepemimpinan transformasi, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan komitmen organisasi.
- Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya dianjurkan dengan meyebar kuisisioner menggunakan *Google Form* dan kuisisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan cepat.

