

Gigih

Hutagaluh_172010200006 full text clear - Gremerly.docx

by 13 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 28-Dec-2023 08:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 2265293188

File name: Gigih Hutagaluh_172010200006 full text clear - Gremerly.docx (183.14K)

Word count: 6838

Character count: 45212

The Influence Of Transform Leadership, Job Satisfaction, Organization Commitment, For Employee Performance In PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

Gigih Hutagaluh¹⁾, Lilik Indayani²⁾

¹⁾Gigih Hutagaluh, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Lilik Indayani, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Abstract : A business organization can be successful if it is highly competitive or have competitive characteristics, enabling it to compete on a national and international level. This research aims to determine the influence of transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment on the performance of employees located at PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. This research method uses quantitative. The data collection technique uses a Likert scale questionnaire. The sampling technique uses Simple Random Sampling Technique. Data analysis uses linear regression analysis. The data processing technique uses SPSS 26. Hypothesis testing uses the t test, f test. The results of this research partially show that transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously or together, transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : Transform Leadership, Job Satisfaction, Organization Commitment, Employee Performance

Abstrak : Organisasi bisnis bisa sukses jika mempunyai daya saing tinggi atau mempunyai sifat kompetitif sehingga mampu bersaing pada tingkat nasional dan internasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang berlokasi di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Simple Random Sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linear. Teknik olah data menggunakan SPSS 26. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f. Hasil penelitian ini secara parsial kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Apabila suatu organisasi perusahaan dapat bersaing baik di dalam negeri maupun internasional serta mempunyai kemampuan kompetitif atau tingkat daya saing yang tinggi maka dapat berhasil. Setiap organisasi selalu dituntut membuat *repositioning* peran sumber daya manusia (SDM) yang pada dasarnya adalah merupakan transformasi peran menurut 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. Orang mungkin berasumsi bahwa kinerja adalah hasil dari suatu tugas atau prosedur. Oleh karena itu, setiap pegawai harus memiliki kompetensi, yaitu kemampuan atau kecakapan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atau delegasinya. Setiap kali suatu tugas atau pekerjaan selesai, suatu masukan harus diolah atau diubah menjadi suatu keluaran yang akan menjadi suatu produk atau hasil pekerjaan yang mempunyai nilai tambah. [2] menyatakan bahwa hasil pekerjaan seorang pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan selama melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya dikenal sebagai kinerja pegawai, atau prestasi kerja. [3] Menurut pernyataan tersebut, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan pekerja atau perilaku tulus yang mereka tunjukkan sejalan dengan perannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perencanaan dan pemantauan adalah langkah pertama dalam proses kepemimpinan. Menurut temuannya, perubahan sikap seorang pemimpin dapat mengakibatkan perubahan nilai dan peningkatan kinerja pekerja. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil kerja. Prosedur kerja yang diharapkan diikuti oleh bawahan seorang pemimpin dituangkan dalam gayanya. Kinerja karyawan

dapat dipengaruhi oleh sifat perilaku atasannya. Penting bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja staf. [4] menyatakan, efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan team yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Menurut [5], kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula [6] menyatakan, kepemimpinan transformasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut [7] Ketika mempertimbangkan definisi kinerja, kita dapat melihat bahwa kinerja adalah hasil dari upaya individu dalam menyelesaikan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempertimbangkan kemampuan, latar belakang, dan dorongan untuk mencapai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan mengakibatkan semakin banyaknya bidadia pekerjaannya yang sesuai dengan sistem kinerja individu tersebut. [2]. bahwa seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menikmati pekerjaannya secara umum, percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil dan bahwa pekerjaannya memiliki banyak ciri positif. Komitmen organisasi merupakan salah satu metrik yang digunakan oleh dunia usaha untuk mengukur seberapa besar sumber daya manusia mendukung keberlanjutan bisnis.

Menurut [8] Sikap individu terhadap organisasinya menunjukkan seberapa besar mereka memahami dan menghargai organisasi tersebut. Hal ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Orang yang berkomitmen tinggi mungkin akan menganggap dirinya sebagai anggota kelompok yang sebenarnya. Seperti yang diungkapkan oleh [4] Kesepakatan untuk bertindak atas nama diri sendiri, orang lain, kelompok, atau organisasi dikenal dengan komitmen organisasi. Menurut sudut pandang di atas, keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan yang kuat, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja untuk organisasi, dan sejauh mana ia terus ingin bekerja. menjadi anggota dikenal dengan komitmen organisasi. pengaturan

Penelitian ini mengambil objek di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol, adalah bisnis yang bergerak di bidang industri bisnis mebel (kayu). dapat ditemukan di Jl. Wicaksono No.1, Bangle, Gn. Gangsir, Kec. Beji, Pasuruan, Jawa Timur. Biasanya perusahaan ini memproduksi furnitur. Selama bertahun-tahun, PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol beroperasi dengan tujuan menghasilkan produksi berkualitas tinggi yang bermanfaat bagi semua khalayak.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada tanggal 25 Oktober 2021 dengan Bapak Zainal, S.Kom selaku kepala bagian HRD Perusahaan dan beberapa karyawan, ditemukan bahwa perusahaan ini sangat berpegang pada kebaikan hasil produksinya yaitu target produksi yang ditetapkan. yang dilakukan perusahaan baik kualitas maupun kuantitas telah berhasil dipenuhi oleh setiap karyawan di berbagai divisi, namun terdapat beberapa indikasi mengenai sumber daya manusia di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. Salah satu aspek kinerja karyawan juga dapat dilihat dari absensi karyawan dibawah ini merupakan data absensi kehadiran pegawai di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

Tabel .1
Data Keadiran dan Keterlambatan Pegawai PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol Periode 2023

| 3 Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai Tidak Hadir | | | Jumlah Pegawai Hadir | | Tingkat Absensi (%) $h=d/b*100$ | Tingkat Keterlambatan (%) $i=g/f*100$ |
|------------|----------------|----------------------------|---|---|----------------------|-------|------------------------------------|--|
| | | S | I | A | Tepat Waktu | Telat | | |
| | | | | | F | g | | |
| A | b | | | | | | | |
| Januari | 500 | 5 | - | - | 80 | 7 | 5,88 | 6,25 |
| Februari | 500 | 9 | 2 | 1 | 73 | 10 | 14,12 | 16,44 |
| Maret | 500 | 6 | 1 | - | 78 | 10 | 8,24 | 8,97 |
| April | 500 | 8 | 1 | 3 | 73 | 9 | 14,12 | 16,44 |
| Mei | 500 | 9 | - | 1 | 75 | 5 | 11,76 | 13,33 |
| Juni | 500 | 4 | 3 | - | 78 | 10 | 8,24 | 8,97 |
| Juli | 500 | 6 | - | - | 79 | 6 | 7,06 | 7,59 |
| Agustus | 500 | 8 | 4 | 2 | 71 | 10 | 16,47 | 19,72 |
| September | 500 | 7 | 2 | - | 76 | 3 | 10,59 | 11,84 |
| Oktober | 500 | 9 | - | - | 76 | 4 | 10,59 | 11,84 |

Sumber: Proses Data (2023)

Tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai PT terlihat dari data pada Tabel 1. Menurut Tirtadaya Adiperkasa Gempol, pegawai PT mempunyai tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tertinggi. Tirtadaya

Adiperkasa Gempol tahun 2023 terjadi pada bulan Agustus. Menurut bagian personalia pada bulan tersebut dikarenakan banyak karyawan yang mungkin sering begadang.

Berdasarkan aspek kepuasan kerja di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol, hasil wawancara pada beberapa karyawan dapat diuraikan bahwa karyawan menyukai pekerjaan yang perusahaan berikan karena sesuai dengan keahliannya, Kejelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para setiap karyawan merupakan beberapa Sejauh mana karyawan merasa bahwa lingkungan kerja sudah lengkap, seberapa baik mereka memandang program insentif, dan seberapa baik mereka bergaul dengan rekan kerja dan atasan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Persyaratan tersebut merupakan sumber kepuasan kerja yang harus lebih dipenuhi. kemudian manajemen selalu berupaya dalam menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan, hal ini dilakukan untuk mendorong agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Selain itu, di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol ini juga memberikan kesempatan berkarir lebih baik di perusahaan dengan melakukan promosi jabatan (naik pangkat) kepada karyawan yang kinerjanya bagus.

Pada aspek kepemimpinan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol, berdasarkan pengamatan dan pengakuan dari Bapak Zainal S.Kom, Kepala Bagian Sumber Daya Manusia perusahaan ini membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menghad¹² segala perubahan dan dapat meningkatkan sikap pro aktif karyawannya. Pimpinan selalu berupaya dalam mendorong karyawan untuk melanjutkan inovasi, dan membantu mereka untuk menunjukkan kemampuan mereka melalui pekerjaan, dan untuk mengejar peluang untuk mencapai yang lebih tinggi kepuasan diri. Sebagai hasilnya, organisasi keterlibatan dan kerja antusiasme karyawan dapat diangkat, Dan kinerja organisasi juga dipromosikan

¹¹ Pada aspek kinerja karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol, setiap karyawan selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik jika kondisi perusahaan, atasan dan teman sejawat saling mendukung dan bekerja sama dengan baik. Bila antara atasan dan bawahan memiliki kepercayaan dan didorong dengan kemampuan individu yang berintegritas dan kompeten akan menghasilkan kinerja yang baik, Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong tingkat kinerja karyawan menjadi produktif. Salah satu faktor lingkungan yang mendorong kinerja karyawan menjadi semakin produktif adalah pemimpin. Pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, dukungan dan dorongan untuk mencapai target.

Berdasarkan dari hasil penjabaran fenomena dan *research gap* yang diuraikan peneliti diatas maka dijabarkan penelitian lebih lanjut mengenai :

Tabel 1.2 Research Gap

| Hubungan antar variabel | Berpengaruh | Tidak berpengaruh |
|--|--|---|
| Adanya hubungan antara Kepemimpinan Transformasi terhadap Kinerja Karyawan | Permana (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan | Nurhuda (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformatif. |
| Adanya hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Iswara (2016) menyatakan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada karyawan di PT. BPD Bali Cabang Renon | Diana (2020) menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo |
| Adanya hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Hartanto, dkk (2021), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja | Sutopo (2018) dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan |

Sumber: Proses Data (2023)

Berdasarkan tabel.2 pada *research gap* menunjukkan adanya kesenjangan peristiwa hasil penelitian terdahulu (*empirical gap*). *Empirical gap* yaitu adanya perbedaan hasil penelitian yang tidak konsisten (didukung atau tidak

didukung). Hal ini membuat simpang siur hasil penelitian yang belum jelas. Pada rumusan masalah penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. Tujuan penelitian ini yaitu apakah kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti terdahulu | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|---|---|
| 1. | [9] Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Efektif di Hayden Hotel Kuta, Bali | Variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan merupakan penelitian yang digunakan. | Objek Penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi, sampel yang digunakan berbeda |
| 2. | [10] Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil | Penelitian ini memiliki kesamaan variabel dengan penelitian terdahulu yaitu Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan | Teknik pengambilan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan <i>Convenient Sampling</i> , sedangkan pada penelitian ini menggunakan Total Sampling |
| 3. | [11], Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru | Teknik Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda | Terdapat perbedaan variabel yaitu pada penelitian terdahulu variabel (Y) adalah <i>Organizational Citizenship</i> , sedangkan penelitian ini Variabel (Y) adalah Kinerja Karyawan |
| 4. | [12], Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Di Pt. Bpd Bali | Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Kuantitatif variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan Kepemimpinan Transformasional | Teknik penentuan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan metode Sensus sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode Total Sampling |
| 5. | [13], Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pekerja dan Kepuasan Kerja | Penelitian ini menggunakan kuantitatif, variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional | Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan <i>Path Analysis</i> |

Sumber: Proses Data (2023)

Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu, variabel independen atau variabel bebas yang sengaja dipilih untuk mengarah ke penelitian dan mengukur pengaruhnya terhadap variable lain. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat ialah variabel yang diukur atau di uji dalam penelitian, dengan kata lain variabel ini merupakan

variabel yang mengalami pengaruh akibat dari variabel bebas. Berikut pengelompokan variabel dalam penelitian ini. Pada pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat memuat judul yaitu "Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol"

II. METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menerapkan teknik metodologi penelitian yang diketahui untuk mencapai hasil yang sesuai dengan sains dan pengetahuan. Penelitian semacam ini menggunakan teknik kuantitatif,

Populasi

Menurut [14] Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang dengan atribut dan sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki guna membuat kesimpulan. Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja tetap PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol 500 workers in all. Jumlah populasi yang dijadikan sampel penelitian ini. Diambil dengan menggunakan Teknik *Simple Random Sampling* dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel tanpa melihat strata dengan pengambilan sampel dan diambil secara acak yang berjumlah 83 karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol dengan menggunakan rumus slovin.

Lokasi Penelitian

Pada lokasi penelitian kali ini, peneliti mengambil obyek pada sebuah perusahaan sepatu yaitu PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol yang terletak di Jl. Raya Kebonsari Desa Legok Gempol-Pasuruan, Jawa Timur.

Penelitian ini digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan sebagai variabel Y (dependen) yaitu Kinerja.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner kepada parakaryawan dengan *Google Form* dan Manual untuk pilihan jawaban dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), TidakSetuju (TS) dan sampai Sangat Tidak Setuju (STS).

Rumus Slovin adalah salah satu teori sampling yang paling sering digunakan dalam penelitian kuantitatif. Agar temuan penelitian dapat digeneralisasikan, ukuran sampel yang representatif biasanya ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang menghilangkan kebutuhan akan tabel ukuran sampel dalam perhitungan. Metode sederhana juga dapat digunakan untuk melakukan penghitungan sampel dengan rumus Slovin. Sampelnya dapat dicari dengan menggunakan rumus Slovin di bawah ini.

Harap diingat bahwa α juga dapat digunakan untuk menulis rumus N. Tingkat akurasi penelitian meningkat dengan semakin kecilnya nilai α , menunjukkan semakin kecilnya kemungkinan kesalahan. Salah satu ketentuan dalam rumus Slovin adalah $e = 0,1$ (10%) untuk populasi besar dan $e = 0,2$ (20%) untuk populasi kecil. Jadi jarak sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Rumus pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dimana rumus ini digunakan, untuk mencari populasi yang sudah diketahui secara pasti. Maka untuk hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 83 karyawan yang di jadikan sampel secara pasti.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 500 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 500 (0,01)}$$

$$n = 83,3$$

6

Keterangan:

n = Sampel minimum

N = Sampel populasi

e = Presentase batas toleransi (*margin of error*).

6

Dengan menggunakan rumus ini, peneliti dapat menghitung jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian peneliti dengan memasukkan nilai N (jumlah populasi) dan e (tingkat kesalahan yang dapat diterima). Jumlah sampel yang dihasilkan oleh rumus ini akan membantu peneliti membuat keputusan tentang ukuran sampel yang tepat untuk penelitian.

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

Kepemimpinan Transformasi (X1)

Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan dan menggerakkan pengikut untuk melakukan perubahan melalui pemberdayaan dalam mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut [15].

1) Kharisma

Seseorang dengan karisma dikatakan memiliki daya tarik pribadi dan daya tarik, yang bekerja sama untuk memberikan mereka kapasitas yang luar biasa untuk persuasi dan pembelaan yang kuat terhadap suatu tujuan.

2) Motivasi Inspiratif

Pemimpin yang mewujudkan motivasi inspiratif adalah seseorang yang antusias menyebarkan visi utopis organisasinya. Pemimpin mendorong kegembiraan pengikutnya dengan menggunakan simbol atau komunikasi vokal. Untuk meyakinkan semua bawahan agar mempunyai visi yang sama, para pemimpin menginspirasi para pengikutnya dengan pentingnya visi dan tujuan organisasi. Bawahan terinspirasi untuk berkolaborasi agar secara optimis mencapai tujuan jangka panjang dengan visi bersama ini. cara agar para pemimpin dapat menginspirasi kerja tim dan semangat individu.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual mengacu pada manajer yang dapat menginspirasi anggota staf untuk menghadapi tantangan dengan cara baru. Pemimpin berusaha menarik perhatian bawahannya dan menyadarkan mereka akan masalah yang mereka hadapi. Berikutnya, kepemimpinan bekerja untuk memberdayakan pengikutnya untuk mengatasi masalah dari sudut pandang atau sudut pandang yang baru.

4) Perhatian yang Individual

Perhatian individu berfungsi sebagai contoh bagaimana pemimpin harus selalu memperhatikan bawahannya, memperlakukan mereka sebagai individu, dan memberikan bimbingan dan pelatihan. Pemimpin mendorong anggota staf untuk tanggap terhadap keterampilan orang lain. Supervisor membantu anggota staf membangun kemampuan mereka sendiri.

Kepuasan Kerja (X2)

Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut [2] indikator dari Kepuasan Kerja adalah:

- 1) Pekerjaan yaitu keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 2) Kebijakan Perusahaan yakni Tersedia kebijakan perusahaan menunjukkan pengelolaan suatu keputusan yang tepat dalam perusahaan.
- 3) Pengawas yaitu kemampuan pengawas/supervisor untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- 4) Rekan sekerja yaitu Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

7

Komitmen Organisasi (X3)

Keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi. Menurut [15] tanda-tanda komitmen dalam organisasi, yaitu:

1) Kemauan Karyawan

Kehendak karyawan mengacu pada belas kasih atau kesiapan pekerja untuk mempertahankan komitmen di dalam perusahaan. Motivasi karyawan untuk melangkah bisa berasal dari kecintaannya terhadap perusahaan, rekan kerja, atau elemen lain yang menjunjung tinggi dedikasinya terhadap perusahaan.

2) Kesetiaan Karyawan

Perusahaan menghargai loyalitas karyawan terhadap tempat kerja karena menumbuhkan sikap loyalitas pada pekerja, yang secara alami akan tetap bertahan pada organisasi meskipun mereka ditawarkan kesempatan yang lebih baik oleh orang lain.

3) Kebanggaan karyawan

kebanggaan di kalangan karyawan di perusahaan. Rasa bangga suatu organisasi menjadi salah satu tujuannya karena

berkembang dari rasa cinta dan kesetiaan terhadap kelompoknya serta didukung oleh pola pikir yang berorientasi pada tanggung jawab. Seiring dengan kemajuan proses menuju kesuksesan, rasa bangga suatu organisasi pada akhirnya akan muncul.

Kinerja Karyawan (Y)

Suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat/material maupun non fisik/non material. Adapun indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja;

Standar kerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat dievaluasi berdasarkan penilaian mereka terhadap kualitas pekerjaan dan sejauh mana tugas diselesaikan dengan kemampuan terbaiknya. [16]. Derajat baik atau buruknya hasil pekerjaan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kompetensi dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dapat digunakan untuk mencirikan mutu pekerjaan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam satuan atau siklus aktivitas yang diselesaikan dikenal sebagai kuantitas.[16]

2) Kuantitas;

Kuantitas adalah metrik yang mewakili jumlah total keluaran kerja dan siklus aktivitas yang telah dicapai karyawan. Hal ini memungkinkan dilakukannya pengukuran kinerja karyawan dalam satuan dan siklus. Misalnya, pekerja dapat menyelesaikan proyek lebih cepat dari tenggat waktu perusahaan.

3) Ketepatan Waktu;

Saat mempertimbangkan ketepatan waktu, tingkat penyelesaian tugas sesuai waktu mulai yang ditentukan sambil berkoordinasi dengan produk akhir dan mengoptimalkan jumlah waktu yang dialokasikan untuk tugas lain juga dipertimbangkan. [16]. Ketika mempertimbangkan waktu yang tepat, tingkat penyelesaian tugas sesuai waktu mulai yang ditentukan sambil berkoordinasi dengan produk akhir dan mengoptimalkan jumlah waktu yang dialokasikan untuk tugas lain juga dipertimbangkan.

4) Efektifitas;

Di sini, efektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana sumber daya organisasi seperti uang, energi, teknologi, dan bahan mentah digunakan secara maksimal untuk meningkatkan hasil pemanfaatan sumber daya setiap unit. [16]. bahwa para pekerja dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan memanfaatkan sumber daya organisasi, yang mencakup bahan mentah, uang, teknologi, dan informasi.

5) Kemandirian.

Tingkat kemandirian dimana seseorang dapat melaksanakan tugas pekerjaannya di masa depan tanpa bantuan, arahan, atau pengawasan dari atasan [16]. Seseorang dapat menentukan apakah kinerja seorang karyawan meningkat atau menurun berdasarkan berbagai faktor, termasuk kualitas dan kuantitas output pekerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pekerja. Hal ini menandakan bahwa pekerja bersifat otonom, artinya dapat melakukan tugasnya tanpa pengawasan dan tanpa mencari bantuan, arahan, atau arahan dari rekan kerja atau atasan.

Identifikasi Variabel

Memahami variabel-variabel yang akan diteliti merupakan tujuan identifikasi variabel dalam penelitian ini. [14] menjelaskan bahwa suatu sifat, sifat, atau nilai pada seseorang, benda, atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya dikenal sebagai variabel penelitian. Penelitian ini mengkaji hubungan sebab akibat, khususnya dampak tiga faktor independen terhadap satu variabel dependen. Empat (4) variabel digunakan dalam penelitian ini. Variabel terpisah atau variabel terpisah Seperti yang dinyatakan oleh [14] Suatu variabel yang mempengaruhi, menyebabkan, atau timbul dari variabel terikat (dependent) disebut dengan variabel bebas. Kepemimpinan Transformasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Variabel yang dipengaruhi atau akibat dari adanya variabel bebas disebut dengan variabel terikat, atau sederhananya variabel terikat. [14] Kinerja karyawan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini (Y).

Indikator Variabel

Indikator variabel dan skala pengukuran variabel kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2), dan Komitmen organisasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Indikator Variabel

| 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) | a). Pekerjaan b). Kebijakan Perusahaan | Skala Likert |

| | | | |
|---|---|--|--------------|
| | Mangkunegara (2007) | c). Pengawas/pimpinan d). Rekan sekerja | |
| 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 |

Sumber: Proses Data (2023)

Setelah data terkumpul, proses pengolahan data menggunakan program analisis SPSS. Data diolah dengan beberapa proses uji yakni, Uji validitas adalah uji yang menunjukkan seberapa baik alat ukur yang digunakan dalam pengukuran mengukur apa yang diukur, sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti [17]. Sedangkan validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. [18] menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner [18].

Menurut [19] Apabila suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, maka instrumen tersebut dianggap sah. Validitas suatu alat ukur ditunjukkan dengan validitasnya yang berupa metrik. Jika suatu alat pengukur dapat menangkap besaran yang dimaksudkan, maka dianggap sah. Tinggi atau rendahnya alat pengukur menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh secara akurat mencerminkan variabel yang dipertimbangkan. Suatu variabel dianggap valid dalam uji validitas jika r hitung bernilai positif, dan r hitung $>$ r tabel Pertanyaan dianggap sah untuk suatu indikator jika nilai r hitung lebih besar dari 0,5. Sebaliknya, item kueri dianggap tidak valid. [19].

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (*Reliability*) adalah keajegan pengukuran bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan . [18] menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk [18]. Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa alat ukur dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena alat ukur tersebut sudah baik. Alat ukur yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk mengikuti jawaban tertentu. Dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika yields a Cronbach's Alpha score greater than 0.60. Conversely, it is seen untrustworthy.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan salah satu uji yang digunakan untuk persyaratan statistik. Hal ini harus dipenuhi hanya pada analisis regresi linier berganda, dan tidak pada regresi linier sederhana. Anali⁵ yang dimaksud pada pernyataan tersebut adalah regresi linier berganda berbasis OLS atau *Ordinary Least Square*. Pengujian asumsi klasik tidak tersebut harus dipenuhi pada analisis regresi yang⁸ dak didasarkan pada basis OLS. Pasalnya, analisis regresi yang tidak didasari OLS, tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, dapat menggunakan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi mempunyai permasalahan multikolinearitas atau tidak, atau untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel independen berkorelasi. Jika tidak terdapat korelasi atau multikolinearitas antar variabel independen, maka model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi kriteria. Angka VIF (Variance Inflation Factor) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya permasalahan multikolinearitas. Masalah multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10 (<10), begitu pula sebaliknya. Seharusnya tidak ada hubungan apa pun antara variabel independen dalam regresi yang layak.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians dari residual suatu model regresi bervariasi secara tidak merata antar observasi. Homoskedastisitas adalah sifat dimana varians antara residu dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya adalah konstan. Model regresi tanpa heteroskedastisitas dinilai sangat baik. Periksa grafik regresi untuk melihat apakah ada pola tertentu yang menunjukkan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika suatu pola, misalnya titik-titik, membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit). Apabila tidak terdapat pola yang terlihat maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear

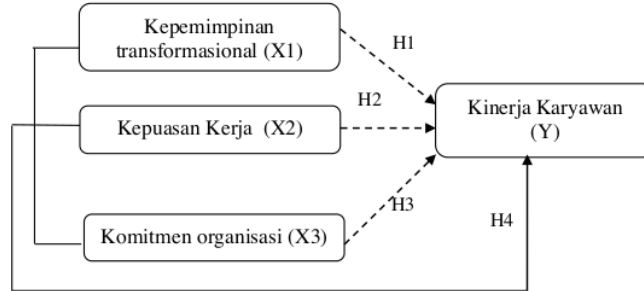
Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Parsial (uji t) Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen seluruhnya atau hanya sebagian saja. Nilai thitung dan nilai ttabel dibandingkan untuk menguji hipotesis. Hipotesis nol (H0) harus ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima jika hasil thitung lebih besar dari ttabel, begitu pula sebaliknya. Anda juga dapat menggunakan tes signifikansi selain itu. Hipotesis nol (H0) harus ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima jika nilai signifikansinya kurang dari alpha 0,05, begitu pula sebaliknya. Pemeriksaan Serentak (uji f) Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1, maka hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin kuat. Namun apabila mendekati angka 0, maka hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Untuk menghitung model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Apabila hasil dari R² mendekati angka 1 atau 100% hal ini menandakan bahwa the more effectively the regression model explains the variability of the variable. Connection between the variables yang diselidiki dan hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan oleh kerangka konseptual ini. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan menjadi pokok bahasan penelitian ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Proses Data (2023)

Ket : - - - - -> : Pengaruh secara Parsial
—————> : Pengaruh secara Simultan

Dari kerangka konseptual di atas dapat diperoleh hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian diartikan sebagai dugaan atau pernyataan yang bersifat sementara tentang hubungan antar variabel yang bersifat logis. Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- H1** : Kepemimpinan Transformasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol
- H2** : Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol
- H3** : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol
- H4** : Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, secara simultan atau bersama-sama

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas data dapat dinilai dengan menggunakan alat ukur untuk mengkuantifikasi rentang di mana suatu atribut dapat diukur. Untuk mengetahui reliabilitas dan validitas kuesioner, peneliti juga menggunakan beberapa uji. Jika rhitung lebih besar dari 0,05, maka rhitung > rtabel, dan butir pertanyaan valid untuk indikator tersebut, maka dinyatakan sesuai dengan uji validitas. Di sisi lain, jika terjadi hal sebaliknya, maka item tersebut dianggap tidak valid. Perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan rhitung > 0,200. Semua variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk pengukuran memiliki signifikansi statistik pada tingkat $0,000 < 0,05$

Tabel 3.1

| 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 |

Sumber: Proses data (2023)

Pada tabel 3.1 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.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha > dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 3.2

| Variable | N of Items | Hasil Cronbach's alpha | Koefisien Cronbach's alpha | 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 |

Sumber: Proses data (2023)

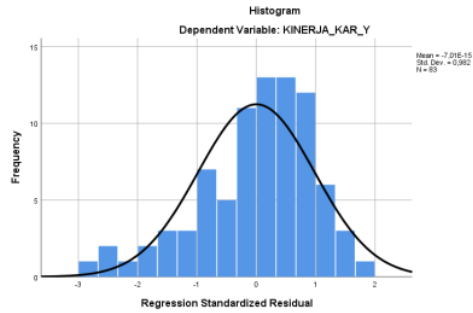
Pada tabel 3.2 nilai Cronbach's alpha masing variabel kepemimpinan transformasi X1, kepuasan kerja X2, komitmen organisasi X3, dan kinerja karyawan Y memiliki nilai yang > dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Dapat

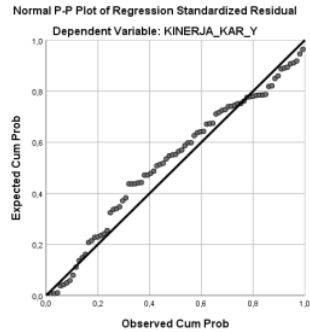
dinyatakan dalam bentuk histogram atau grafik.



Gambar 3.1

Sumber: Proses data (2023)

Pada gambar 3.1 menunjukkan bahwa histogram berbentuk lonceng, maka variabel bebas dan terikat berdistribusi normal.



Gambar 3.2

Sumber: Proses data (2023)

Pada gambar 3.2 menyatakan bahwa titik – titik mengikuti garis pada gambar scatter plot, maka dapat dinyatakan bahwa gambar diatas juga dapat mendukung variabel bebas dan terikat berdistribusi normal.

Tabel 3.3

| 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-tailed) | | ,158 ^d |
| | 99% Confidence Interval Lower Bound | 0,149 |
| | Upper Bound | 0,167 |

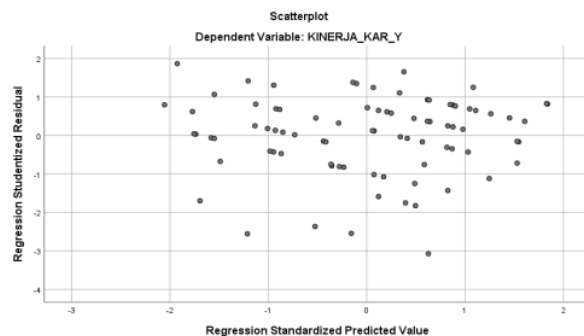
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Proses data (2023)

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

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika tidak tergambar pola yang jelas atau pola yang berkumpul maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.3

Sumber: Proses data (2023)

Pada gambar 3.3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang berkumpul, melainkan titik – titik pola menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya problem multikolinearitas atau tidak. Model regresi dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai VIF (Variance Inflation Factor) yaitu < 10 dan nilai *Collinearity Statistics*.

Tabel 3.4

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------------------------|-------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| | 1 | (Constant) | 10,691 | | | 0,837 | | 12,767 |
| | 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

Sumber: Proses data (2023)

Pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai setiap variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinearitas < 10 dan > 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu kepemimpinan transformasi (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel 3.4. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.4 kolom Unstandardized coefficients bagian B maka nilai koefisien regresi masing – masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,078 + 0,429 + 0,210 + 0,837$$

Dimana:

- X1 : Kepemimpinan Transformasi
- X2 : Kepuasan Kerja
- X3 : Komitmen Organisasi
- Y : Kinerja Karyawan
- e : Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12, 243 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan sebesar 10,691 satuan.
2. Keputusan pembelian kemungkinan akan naik sebesar 0,078 satuan setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasi (X1), sesuai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,078 (X1).
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,429 (X2), kemungkinan terdapat peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,429 satuan setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepuasan kerja (X2).
4. Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,210 (X3), kemungkinan terdapat kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,210 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan variabel komitmen organisasi (X3).

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas kepemimpinan transformasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3.5

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | 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

Sumber : Proses data (2023)

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.

Uji F (Simultan)

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, (Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersama – sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan kinerja karyawan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

| 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

Sumber: Proses data (2023)

Keterangan:

Df 2 = n - k = 83 - 4 = 79

a = 5% = 0,05

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 $0,000^b < 0,05$ Setelah itu, H_0 ditolak dan H_a disetujui. Temuan analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional semuanya memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersamaan.

Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk menghitung persentase kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen; semakin besar korelasi ganda maka semakin besar kapasitas variabel independennya.

Berikut tampilan hasil uji korelasi berganda pada tabel:

Tabel 3.6

| 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

Sumber: Proses data (2023)

Berdasarkan tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,854, koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,729 dan koefisien determinasi (Adj R^2) of 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 85,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Sisanya 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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

IV. 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 peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Alhasil, penulis hanya bisa 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.

14

V. Ucapan terima kasih

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terimakasih juga untuk pemimpin PT. Tirtadaya Adiperkasa yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, 2012.
- [2] A. . A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Alam Perusahaan*. Sidoarjo: PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] M. T. E. Hariandja, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2012.
- [4] T. Vadeveloo, N. S. Ngah, dan K. Jusoff, "The Effectiveness of Leadership Behavior Among Academician of Universiti Teknologi MARA Terengganu," *Manag. Sci. Eng.*, vol. 3, no. 3, hal. 1–9, 2009.
- [5] P. V. G. and P. C. Lievens Filip, *Identification of Transformation Leadership Qualities: An Examination of Potential Biases.*, 6/4. Europe: European Journal of Work and Organizational Psychology, 2015.
- [6] A. T. dan E. S. A. Agusthina Risambesy, Bambang Swasto, "The Influence of Transformation Leadership Style, Motivation, Burnout, Toward job Satisfaction and Employee Performance," *J. Basic Appl. Sci. Res.*, vol. Vol. 2 No., hal. Hal 33-42, 2012.
- [7] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- [8] R. W. G. Moor Head, Gregory, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi/Gregory Moorhead, Griffin Ricky W.*; 9 ed. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- [9] I. M. A. Sanjiwani dan I. wayan Suana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali," *Manaj. Unud*, vol. 5, no. 2, hal. 1131–1159, 2016.
- [10] G. Suryosukmono, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Manag. Insight J. Ilm. Manaj.*, vol. 15, no. 1, hal. 1–18, 2020, doi: 10.33369/insight.15.1.1-18.
- [11] A. D. Permana dan A. . A. Sriathi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 8, hal. 4185–4213, 2017.
- [12] I Putu Gede Denny Iswara, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. Bpd Bali," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. Vol. 5 No., 2016.
- [13] A. W. Ni Kadek, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. Vol.5, no. No.12, 2016, doi: 7555-7582.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung, PT Alfabet, 2016.
- [15] I. Kharis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)," *J. Adm. Bisnis Univ. Brawijaya Malang*, vol. Vol. 3, no. 1 Maret 2015, 2015.
- [16] M. Robbins, P. Stephen & Coutler, *Human Resources Management*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [17] P. S. S. Donald R. Cooper, *Metode penelitian bisnis*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- [18] I. GHOZALI, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Ed.4. Semarang: Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- [19] Sugiyono, *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Lumajang, Jawa Timur: Alfabeta, 2018.

Gigih Hutagaluh_172010200006 full text clear - Gremerly.docx

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | ijler.umsida.ac.id Internet Source | 2% |
| 2 | repository.umy.ac.id Internet Source | 1% |
| 3 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper | 1% |
| 4 | d3tkj.pnl.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | rcfamily.info Internet Source | 1% |
| 6 | mediaindonesia.com Internet Source | 1% |
| 7 | wisuda.unissula.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source | 1% |

eprint.stieww.ac.id

| | | |
|----|---|-----|
| 9 | Internet Source | 1 % |
| 10 | www.journal.stie-66.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | eprints.undip.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | eprints.uns.ac.id Internet Source | 1 % |
| 13 | repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | acopen.umsida.ac.id Internet Source | 1 % |
| 15 | eckoahmadi.blogspot.com Internet Source | 1 % |

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On