

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel

Oleh:

Mokh. Irwanto

Sriyono

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juli, 2024



Pendahuluan

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Lestari Kabupaten Tuban, yang bertanggung jawab menyediakan air bersih, telah mengalami stagnasi kinerja selama lima tahun terakhir meskipun secara keseluruhan masih menunjukkan kinerja yang baik. Perusahaan ini telah berdiri sejak 1983 dan saat ini melayani lebih dari 45.000 pelanggan di Kabupaten Tuban.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Masalah yang dihadapi oleh Perumda Tirta Lestari adalah kurangnya peningkatan signifikan dalam kinerja perusahaan, terutama pada aspek keuangan, operasional, pelayanan, dan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja perusahaan, dengan kinerja karyawan sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi manajemen untuk mengatasi masalah stagnasi kinerja tersebut.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Penelitian ini merumuskan beberapa masalah utama yang ingin dijawab.

Pertama, apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban.

Kedua, apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Ketiga, apakah komitmen afektif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini juga ingin mengetahui apakah ketiga variabel tersebut (kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen afektif) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan memahami hubungan-hubungan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui perbaikan dalam gaya kepemimpinan, peningkatan motivasi kerja, dan penguatan komitmen afektif karyawan.

Metode

Penelitian ini merupakan studi kausal yang bertujuan mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Afektif) dan variabel terikat (Kinerja Perusahaan). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini mencakup 114 karyawan Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban, menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan metode Partial Least Squares (PLS-SEM). Penggunaan PLS-SEM dalam analisis data bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas model pengukuran (outer model) serta pengaruh antar variabel laten dalam model struktural (inner model). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel pada tingkat signifikan 5%. Kriteria pengukuran yang digunakan meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan cronbach alpha untuk outer model, serta R-square dan Q-square untuk inner model.

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen afektif masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Secara khusus, kepemimpinan transformasional memiliki nilai t-hitung sebesar 5,215 dan p-value $< 0,000$, motivasi kerja dengan t-hitung 2,200 dan p-value 0,028, serta komitmen afektif dengan t-hitung 3,874 dan p-value $< 0,000$. Selain itu, kinerja karyawan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan t-hitung 9,901 dan p-value $< 0,000$.

Pembahasan

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya faktor-faktor kepemimpinan, motivasi, dan komitmen dalam meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan melalui inspirasi dan pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi dan komitmen afektif. Motivasi kerja yang tinggi, didukung oleh komitmen afektif yang kuat, menghasilkan peningkatan kinerja karyawan yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik, penting bagi manajemen untuk fokus pada pengembangan kepemimpinan transformasional serta meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

Temuan Penting Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen afektif masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 5,215 dan p-value $< 0,000$, motivasi kerja dengan t-hitung 2,200 dan p-value 0,028, serta komitmen afektif dengan t-hitung 3,874 dan p-value $< 0,000$. Selain itu, kinerja karyawan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai t-hitung 9,901 dan p-value $< 0,000$. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional, peningkatan motivasi kerja, dan penguatan komitmen afektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Penelitian ini juga mendukung teori-teori sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara variabel-variabel ini dengan kinerja organisasi.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat penting bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajerial. Secara akademis, penelitian ini menambah wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Temuan ini memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan, khususnya dalam konteks perusahaan penyedia layanan publik di Indonesia. Dari segi praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, peningkatan motivasi kerja, dan penguatan komitmen afektif karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih tepat guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.

Referensi

- [1] S. Sazly and Y. Ardiani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat,” *Perspekt. J. Ekon. dan Manaj. Akad. Bina Sarana Inform.*, vol. 17, no. 2, 2019, doi: <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2.6230>.
- [2] S. Arfandi, M. Hidayat, and A. Daud, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar),” *J. Magister Manaj. Nobel Indones.*, vol. 3, no. 1, pp. 77–87, 2022.
- [3] R. N. Salsabila, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah di MA Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021/2022*. Banyuwangi: Institut Agama Islam Darussalam, 2022.
- [4] I. K. O. Permadi and N. K. N. Rasminingsih, “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *J. Maneksi*, vol. 12, no. 4, pp. 738–743, Dec. 2023, doi: 10.31959/jm.v12i4.1896.
- [5] H. M. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [6] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, Jan. 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [7] D. A. F. Siswanto and U. A. Izzati, “PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI,” *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 8, no. 3, 2021.
- [8] E. A. Siahaan, *PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA, KETERIKATAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MUTIARA PANTILANG*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2020.

