

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) DANADYAKSA DI TABANAN**

I Putu Bayu Sanjaya¹

Ida Bagus Udayana Putra², Ni Kadek Sioaji Yamawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas

Warmadewa, Denpasar-Bali

Sanjayabayu059@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan yang apa bila dikelola akan menghasilkan kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal terpenting dalam perusahaan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, serta disiplin kerja harus selalu diperhatikan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil uji F-test diperoleh $F_{hitung} > F-tabel$ dengan sig. $0,003 < 0,05$, ini berarti gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Human resources are assets for the company which if managed will result in performance for the company which will certainly be profitable for the company. Employee performance is one of the most important things in the company, factors that affect employee performance such as transformational leadership style, organizational commitment, and work discipline must always be considered. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style, organizational commitment and work discipline on employee performance at the Danadyaksa Savings and Loans Cooperative (KSP) in Tabanan. The number of respondents in this study were 32 people. The data analysis technique used is quantitative analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test and t test. F-test results obtained $F_{count} > F-table$ with sig. $0.003 < 0.05$, this means that transformational leadership style, organizational commitment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Danadyaksa Savings and Loans Cooperative (KSP) in Tabanan.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang jasa keuangan seperti simpan pinjam. Masing-masing karyawan diharapkan agar sanggup menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan simpan pinjam dimana sebagian besar proses kegiatan di koperasi melibatkan karyawan.

Setelah melakukan observasi diketahui pencapaian target karyawan berdasarkan pinjaman yang diberikan kepada nasabah Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan cenderung fluktuatif. Persentase pencapaian target pada tahun 2017 dan 2019 diatas 100% yaitu 105% pada tahun 2017 dan 103% pada tahun 2019, sedangkan pada tahun 2018 dan 2020 persentase pencapaiannya menurun yaitu hanya tercapai 85% pada tahun 2018 dan 96% pada tahun 2020. Hal ini disebabkan adanya indikasi lemahnya kepemimpinan yang mengakibatkan kinerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan menjadi tidak maksimal.

Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan memiliki peran penting dalam menjalankan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain faktor gaya kepemimpinan transformasional, faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun sehingga dapat meningkatkan kinerja. Diketahui tingkat *turnover*/keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja cukup tinggi dibuktikan selama 12 bulan terdapat bahwa 13 orang yang keluar dari perusahaan.

Selain faktor komitmen organisasi, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin diperlukan dalam organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan disiplin kerja adalah untuk memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik individu maupun kelompok dan karyawan dapat

melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada perusahaan.

Diketahui tingkat absensi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan pada tahun 2020 berfluktuasi setiap bulannya dengan rata-rata sebesar 2,50% tergolong baik, dari karyawan yang berjumlah 32 orang. Jumlah hari kerja yang hilang disebabkan karena karyawan cuti diluar hari libur, sakit, ataupun ada keperluan lain. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, mulai dari beban kerja yang akan terus bertambah dan jangka waktu penyelesaian kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sutrisno (2019:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Stephen P Robbin, dalam Sudaryono (2017:177) kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurah perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Busro, 2018:71) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Adapun Steers dalam (Putranto & Wijayanti, 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sudaryo dkk, (2018:203) kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2016:183) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan yang beralamat di Jalan. Nuri Nomor 11A. Dauh Peken. Tabanan, Bali. Objek penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 32 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data berupa kuisioner. Teknik analisis data yang di

gunakan adalah analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Pilihan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	17	53,1
		Perempuan	15	46,9
	Jumlah		32	100
2	Umur	< 25 tahun	3	9,4
		25 - 35 tahun	11	34,4
		36 - 45 tahun	12	37,5
		> 45 tahun	6	18,8
	Jumlah		32	100

Sumber : data diolah Lampiran I

Diketahui responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh responden laki-laki lebih banyak (53,1%) dibandingkan jumlah perempuan sebanyak (46,9%). Hal ini menunjukan bahwa perusahaan mengutamakan laki-laki dalam menjalankan tugas perusahaan yaitu sebagai kolektor. Berdasarkan umur diperoleh sebagian besar responden umur 35-45 tahun sebanyak 12 orang (37,5%). Hal ini berarti perusahaan lebih mengutamakan karyawan yang lebih berpengalaman dalam bekerja.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, dinyatakan bahwa semua data telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Berdasarkan uji asumsi klasik, diketahui bahwa data berdistribusi normal, tidak ada gejala multikolinearitas dan tidak ada indikasi heteroskedastisitas sehingga data dapat digunakan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 2
Uji Signifikansi Simultan (F-test)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	37.400	3	2.467	11.765
	Residual	90.319	28	3.226	
	Total	97.719	31		

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan transformasional

Sumber : Lampiran 6

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat pembilang : k dan derajat penyebut : n-k-l maka diperoleh nilai F-tabel 0,05 (k : n-k-l) = n - k = 32-3 = 29, untuk F_{hitung} (2;29) adalah = 3,33. Diketahui F-hitung sebesar 11,765 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan karena nilai signifikansi dibawah 5% (0,05) dan F-hitung lebih besar dari F-tabel.

Uji Signifikasi Parsial (Uji statistik t)

Tabel 3
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.777	6.791		6.005	.000
	Gaya kepemimpinan transformasional	.078	.164	.097	1.976	.038
	Komitmen organisasi	.270	.254	.199	1.965	.006
	Disiplin kerja	.132	.150	.181	1.877	.008

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Lampiran 6

1. Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan $0,038 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan KSP Danadyaksa di Tabanan.
2. Nilai signifikansi variabel komitmen organisasi $0,006 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Danadyaksa di Tabanan.
3. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,008 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Danadyaksa di Tabanan.

SIMPULAN

Dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan, maka hasil simpulan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP Danadyaksa di Tabanan.
2. Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan KSP Danadyaksa di Tabanan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut diatas maka dapat penulis sarankan bagi manajemen perusahaan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemimpin mampu berkomunikasi secara personal dengan baik kepada karyawan agar kinerja karyawan meningkat.
2. Sebaiknya karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan harus sadar bahwa komitmen organisasi adalah hal yang harus di laksanakan agar kinerja karyawan meningkat.

3. Sebaiknya karyawan tetap menyetorkan laporan kerja harian agar disiplin kerja dari setiap karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.
4. Pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi dan budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator,Pekanbaru: *Zanafa Publishing*.
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa Denpasar, 2021
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Prenadamedia Group*.
- Kasmir, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesatu. Jakarta : *Penerbit PT Rajagrafindo*.
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 54.
- Sutrisno, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh. Jakarta : *Penerbit Prenadamedia Group*.
- Sudaryo, Ari Wibowo, dan Sofiati, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : *Penerbit Andi*.
- Sudaryono, (2017), Pengantar Manajemen, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service),