

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN
ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN
JEPARA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

PUTRA PARIPURNA

B100140022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN
ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN
JEPARA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

PUTRA PARIPURNA

B100140022

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing



Ahmad Mardalis, S.E., M.B.A.

NIDN : 0060606701

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN
ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN
JEPARA**

Oleh :

PUTRA PARIPURNA

B100140022

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 13 Oktober 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

- 1. Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Ahmad Mardalis, S.E., M.B.A.
(Sekretaris Dewan Penguji)**
- 3. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.
(Anggota Dewan Penguji)**

()
()
()

Dekan,

Dr. Syamsudin, M.M.
NIDN : 0017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Oktober 2018

Penulis



PUTRA PARIPURNA

B100140022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN
ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN
JEPARA**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di kantor Inspektorat Jepara, untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor Inspektorat Jepara, untuk menguji dan menganalisis kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Inspektorat kabupaten Jepara. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* atau pengambilan sampel secara keseluruhan populasi tersebut. Hasil penelitian adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Inspektorat Jepara, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Inspektorat Jepara, dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Inspektorat Jepara.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of transformational leadership on employee performance in the Inspektorat office of Jepara, to test and analyze organizational commitment to employees in Inspektorat office of Jepara, to test and analyze the quality of work life on employee performance in Inspektorat office of Jepara district. This study uses primary data. The sample in this study were 50 respondents. The sampling technique uses the total sampling or overall sampling of the population. The result of this research is transformational leadership have an effect on employee performance Inspektorat Jepara, organizational commitment have influence to employee performance Inspektorat Jepara, and quality of work life does not have an effect to employee performance Inspektorat Jepara.

Keywords : Transformational Leadership, Organizational Commitment, Quality of Work Life and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan Raharjo, Susilo Toto dan Durrotun Nafisah, (2006).

Pemimpin yang tangguh dan mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi akan sangat berpengaruh bagi kemajuan dan perkembangan serta kelangsungan hidup organisasi. Selain itu juga diperlukan pegawai yang terampil yang mempunyai kemauan keras dalam menangani setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan motivasi dari lembaga agar setiap pegawai dapat bekerja dengan tenang dan semangat yang tinggi (Ariato, 2012). Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan (Keith Davis dalam Ariato, 2012). Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Kepemimpinan ini akan timbul apabila ada orang yang dipengaruhi, orang yang mengakhiri, dan pengarahan akan tercapainya suatu tujuan. Sehingga dapat dikatakan seorang disebut pemimpin apabila orang tersebut dapat mengakhiri orang lain untuk mencapai tujuan meskipun tidak ada ikatan yang formal dengan suatu organisasi Roschaya dan Prijati, (2013).

Komitmen organisasi pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan atau pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat merefleksikan kekuatan mengenai keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan tersebut biasanya dipengaruhi oleh beberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan atau bawahan sesuai dengan harapan mereka (Verawati dan Joko, 2011). Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : komitmen afektif , komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Nurandini dan Eisha, 2014).

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Tampi, 2014).

Implikasi dari seluruh pengertian kinerja (*Performance*) adalah bahwa tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja kerja individu yang terlibat di dalamnya. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik, jika dia memenuhi persyaratan yang ditetapkan organisasi, misalnya keterampilan (*skill*) tinggi, mau bekerja karena diberi upah, serta memberikan harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. Oleh karena itu terdapat hubungan yang erat antara pelaksanaan tugas (*performance*) motivasi, harapan, dan produktivitas (Marpuang, 2014).

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan kantor Inspektorat kabupaten Jepara. Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* atau teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat analisis utama menggunakan Analisis linier berganda. Sampel yang diperoleh tanpa direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan. Subjek sudah tersedia bagi peneliti saat pengambilan data dilakukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini secara ringkas dibentuk dalam Tabel 1 berikut ini :

Hasil Rangkuman uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error		t-hitung	P value
Konstanta	23,007	6,471	3,556	0,001	
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,340	0,124	2,746	0,009	
Komitmen Organisasi (X_2)	0,244	0,110	2,220	0,031	
Kualitas Kehidupan Kerja (X_3)	-0,284	0,199	-1,429	0,160	
R	0,495				
R-Squared	0,245				
F-Hitung	4,989				
Probabilitas F	0,004				

Dari hasil perhitungan tabel di atas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

Berdasarkan analisis sebagai variabel independen adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja serta variabel dependen adalah kinerja karyawan. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 24,5% dan sisanya 75,5% dijelaskan oleh model lainnya.

Selanjutnya diperoleh signifikansi probabilitas F sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t sebesar 2,746. Oleh karena hasil signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t sebesar 2,220. Oleh karena hasil signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,031 > 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t sebesar -1,429. Oleh karena hasil signifikansi t lebih besar dari 0,05 ($0,160 > 0,05$) maka H_0 diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi variabel yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Berikut hasil pembahasan hipotesis sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang ada organisasi, maka akan memberikan efek yang baik terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin transformasional menunjukkan kepedulian individu terhadap masing-masing pengikut mereka untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dan kehidupan mereka, yang membantu dalam mengembangkan hubungan positif, dan para pengikut dengan mudah melakukan pekerjaan sesuai keinginan pemimpin (Bodla & Nawaz, 2010). Di bawah pengawasan pemimpin semacam itu, bawahan merasa senang dan termotivasi untuk bekerja keras. Hasil ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Jyoti dan Bhau (2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa karyawan Inspektorat kabupaten Jepara banyak yang senang dengan pimpinan sekarang ini, dikarenakan pimpinan yang sekarang sering merangkul bawahan dan membantu bawahan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan Transformasional dapat dilakukan dengan cara Pimpinan dapat menjalankan tugasnya sesuai kompetensi, pimpinan tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lain, Pimpinan mampu mengatasi iklim kerja, pimpinan pernah memberikan ide cemerlang, pimpinan memberikan dorongan dan dukungan kepada para karyawan, pimpinan selalu mengajak

untuk mencapai visi dan misi kantor, pimpinan selalu membantu mengatasi permasalahan yang dihadapi para karyawan, pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan atau menyampaikan pendapat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang ada di organisasi, maka akan memberikan efek yang baik terhadap kinerja karyawan.

Jadi untuk memperbaiki kinerja organisasi, terutama berkenaan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan imunitas antar personel sehingga memerlukan dukungan komitmen karyawan: (a) agar tetap dapat bekerja dalam organisasi karena mereka membutuhkan pekerjaan dan memerlukan dukungan dari organisasi, baik finansial maupun non finansial demi kelangsungan hidup; (b) tetap dan menyumbangkan energi dan gagasan di dalam organisasi karena mereka merasa memiliki kewajiban moral untuk mengantarkan organisasi dalam mencapai kesuksesan, dan (c) tetap bekerja dalam organisasi karena adanya keinginan dan kemauan dan ketulusan. Temuan ini sekaligus memberikan dukungan untuk pernyataan bahwa, kemauan karyawan untuk menyumbangkan energi kepada pencapaian tujuan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi (Hackett, Bycio, dan Hausdorf, 1994), sementara Hakim (2015), Anggapradja dan Wijaya (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa karyawan Inspektorat kabupaten Jepara sudah memiliki, tanggung jawab pada organisasi, dan kesetiaan pada organisasi, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Komitmen organisasi dapat dilakukan dengan cara menjadi bagian keluarga pada perusahaan, merasa bangga pada kantor ini dengan pencapaian selama ini, merasa pekerjaan di kantor ini sangat penting untuk diselesaikan, selalu bertanggung jawab dengan apa yang telah kerjakan, masalah yang terjadi di perusahaan menjadi tanggung jawab saya, bekerja secara optimal sepanjang waktu kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang ada diorganisasi, maka tidak akan memberikan efek yang baik terhadap kinerja karyawan.

Adanya tingkat kepuasan yang rendah di antara karyawan mengenai kualitas hidup kerja karena menurunnya kinerja kerja karyawan dan juga kinerja organisasi. Penurun kinerja organisasi memungkinkan organisasi untuk memotivasi karyawan melalui berbagai manfaat, penghargaan, keamanan, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga karyawan tetap berkomitmen terhadap pekerjaan yang ditugaskan dan juga kepada organisasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kualitas hidup kerja dan kinerja karyawan (Radja et.,al. 2013).

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa karyawan Inspektorat kabupaten Jepara sudah memiliki tanggung jawab pada organisasi, dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja karyawan, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Salah satu faktor yang tidak mempengaruhi adalah perbedaan kebutuhan antar individu jadi tidak semua sama.

4. PENUTUPAN

Penelitian ini mencoba menemukan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, maka disarankan pada semua organisasi untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan lebih baik karena itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan ini masih mempunyai beberapa kelemahan dan keterbatasan. Penelitian ini variabel kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena kebutuhan antar individu berbeda-beda. Penelitian ini dilakukan di instansi pemerintahan yang prosedur untuk meneliti sangatlah rumit dan memakan waktu yang lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggapradja, Indra Taruna Dan Ronny Wijaya (2017), *Effect Of Commitment Organization, Organizational Culture, And Motivation To Performance Of Employees*, Bandung.
- Ariato, Sarjiman (2012), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Sumedang.
- Hakim, Adnan (2015), *Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment To Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*, Sulawesi.
- Jyoti, Jeevan Dan Sonia Bhau (2015), *Impact Of Transformational Leadership On Job Performance: Mediating Role Of Leader–Member Exchange And Relational Identification*, India.
- Marpuang, Marudut (2014), *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Dikoperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*, Jakarta.

- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva (2014), Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta.
- Radja, Jusuf, Amiruddin Tawe, Syamsul Rijal Dan M.Arif Tiro (2013), Effect Quality Of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of Founding Building Service In Makassar City), Makasar.
- Raharjo, Susilo Toto dan Durrotun Nafisah (2006), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Semarang.
- Roschaya, Agung dan Prijati (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo, Sidoarjo.
- Tampi, Bryan Johannes (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Manado.
- Verawati, Yenny dan Joko Utomo (2011), Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Kudus.