

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) LEBAK CABANG RANGKASBITUNG

Ipan Hilmawan

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
email : ipanhilmawan@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pendapatan daerah (bapenda) lebak cabang rangkasbitung. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja, dan Semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang diukur dengan skala likert. Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel sebanyak 51 responden dengan menggunakan metode analisis data kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang dibantu dengan program SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan hasil $> (5,151 > 2,011)$ (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan hasil $> (13,914 > 2,011)$. (3) Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan hasil $> (5,013 > 2,011)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

effect of transformational leadership style, work discipline, and spirit at work on employee performance (case study at BAPENDA Kab. Lebak branch office Rangkasbitung. This study aims to determine the effect transformational leadership style, work discipline, and morale of employee on employee performance. Technique of collecting data using questionnaire with likert scale measurement. All population in this research is were all populations in this study were sampled as many as 51 respondents using quantitative data analysis methods. The method used in this study is descriptive and Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques which are assisted by the SmartPLS 3.0 program. The results of this study are: (1) transformational leadership style has negative effect on employee performance with the results of $> (5,151 > 2,011)$.(2) work discipline had a positive affect on employee performance with the results of $> (13,914 > 2,011)$. (3) spirit at work has positive affect and significant on employee performance. with the results of $> (5,013 > 2,011)$.

Keywords: *transformational leadership style, work discipline, spirit at work, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya ada pada level top kepala kantor saja, tetapi juga harus ada pada middle kepala dan para bawahan. Jika hanya kepala kantor saja yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan justru para bawahan sebagai para pelaksananya. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi,

sebab ukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan (masyarakat). Mengingat, kinerja itu pada dasarnya adalah output dan bukan input. Pihak yang dapat merasakan output bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan. (Abdillah dan Wajdi, 2011)

TINJAUAN PUSTAKA

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Atau dengan pengertian lain Kepemimpinan adalah pengaruh dan kemampuan memperoleh pengikut dan menjadi seorang yang diikuti orang lain dengan senang hati dan penuh keyakinan Imam Wahjono (2010:266). Kepemimpinan Transformasional diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pemimpinnya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi *influence* bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang dituju tidaklah sama maka sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya. Pemimpin Transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena memang erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukannya sebagai pengontrol perubahan.

DISIPLIN KERJA

Menurut (KBBI, 2014) Disiplin berarti tata tertib, ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib) mengusahakan supaya menaati (mematuhi) tata tertib. Salah satu tujuan motivasi adalah mendisiplinkan karyawan (Hasibuan, 2013:146). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanggah peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

SEMANGAT KERJA

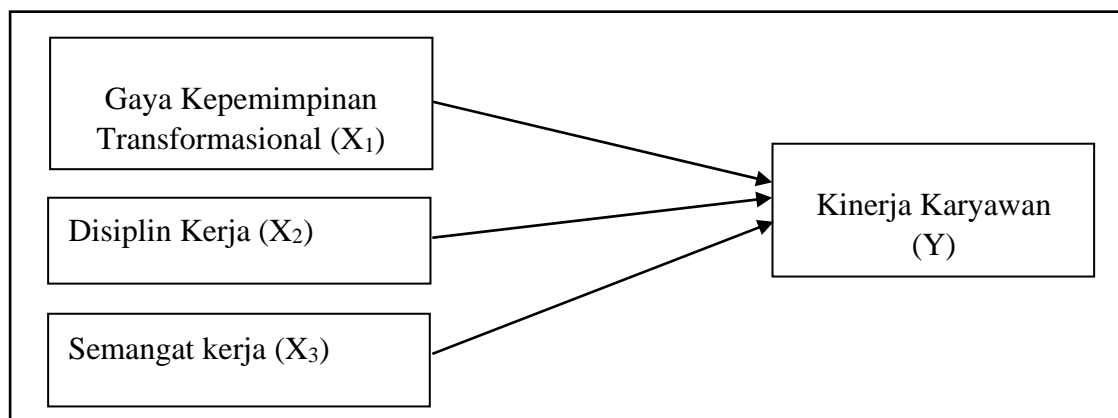
Dalam menjalankan pekerjaan pegawai haruslah memiliki semangat kerja yang tinggi guna memperoleh hasil kerja yang baik, pada dasarnya manusia melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Setiap instansi akan selalu agar berusaha semangat kerja para pegawainya dapat di tingkatkan. Dengan meningkatnya semangat kerja, suatu instansi akan mendapat keuntungan seperti: pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, dapat mengurangi kerusakan/kesalahan, absensi dapat diperkecil dapat meningkatkan produktivitas. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 2015:160)

KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah Prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan pribadi dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014:9). Kinerja merupakan

suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya (Mahmudi 2010:20). Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Muty dan Hudiwarsih 2012:216).

KERANGKA PENELITIAN



(Sumber : Data primer yang telah diolah)

HIPOTESIS

H₁ : Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) cabang Rangkasbitung dengan jumlah responden 51 orang yang ditentukan berdasarkan teknik sampling jenuh. Data diolah menggunakan aplikasi Smart Partial Least Square (PLS) versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik		Jumlah Responden	
			Orang	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	33	64,70%
		Perempuan	18	35,30%
	Total		51	100%
2	Usia responden	20 s.d 25 tahun	8	15,69%
		26 s.d 30 tahun	12	23,53%

		31 s.d 35 tahun	16	31,37%
		Usia di atas 35 tahun	15	29,41%
		Total	51	100%
3	Pendidikan terakhir	SMA/SMK	16	31,38%
		Diploma	10	19,60%
		Strata (S1,S2,S3)	25	49,02%
		Total	51	100%
4	Lama bekerja	1-5 Tahun	15	29,41%
		6-10 Tahun	20	39,22%
		11-15 Tahun	10	19,61%
		Lebih dari 15 tahun	6	11,76%
		Total	51	100%

Sumber : data kuesioner yang telah diolah (2019)

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0,607
Disiplin Kerja	0,561
Semangat Kerja	0,619
Kinerja Karyawan	0,524

Sumber: Hasil Kuisisioner Data Diolah, 2019

Convergent validity dapat dilihat dari Tabel 2, nilai Average Variance Extracted (AVE). Pada Penelitian ini, nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Variabel/ indikator	Kepemimpinan Transformasional	Disiplin Kerja	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan
DSK1	0,662	0,630	0,791	0,668
DSK2	0,791	0,718	0,906	0,749
DSK3	0,873	0,878	0,532	0,777
DSK4	0,524	0,699	0,231	0,709
DSK6	0,775	0,796	0,354	0,766
KK1	0,775	0,796	0,354	0,766
KK3	0,662	0,630	0,791	0,668
KK4	0,791	0,718	0,906	0,749
KK6	0,524	0,699	0,231	0,709
KPT1	0,775	0,796	0,354	0,766
KPT2	0,662	0,630	0,791	0,668
KPT3	0,791	0,718	0,906	0,749
KPT4	0,873	0,878	0,532	0,777

SMK1	0,379	0,301	0,641	0,309
SMK4	0,662	0,630	0,791	0,668
SMK5	0,791	0,718	0,906	0,749

Sumber: Hasil Kuisisioner Data Diolah, 2019

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepemimpinan Transformasional	0,859
Disiplin Kerja	0,863
Semangat Kerja	0,827
Kinerja karyawan	0,815

Sumber: Hasil Kuisisioner Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* diatas 0,7. Oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan reliabilitas/*unidimensional* pada model yang dibentuk.

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0.982	0.981

Sumber: Hasil Kuisisioner Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model structural menunjukan variabel kinerja karyawan menunjukan R² sebesar 0.982 yang berarti bahwa 98.2% varians kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 1,8% di jelaskan oleh variabel lain.

Tabel 6. Result For Inner Weight

	Original Sample Estimate (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STEDEV)	T -Statistics (O/STERR)	P-Value
DSK->KK	1,361	1,353	0.098	13,914	0.000
KPT->KK	-0,560	-0,551	0.109	5,151	0.000
SMK->KK	0,225	0,224	0.045	5,013	0.000

Sumber: Hasil Kuisisioner Data Diolah, 2019

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis pertama pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,560 dengan nilai t sebesar 5,151. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2,011) dan nilai P sebesar 0,000 dengan demikian Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2 (Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian Hipotesis kedua pada tabel 4.11 menunjukan bahwa hubungan variable Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan menunjukan nilai koefisien jalur sebesar 1,361 dengan nilai t sebesar 13,914. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2,011) dan nilai P sebesar 0,000. Dengan demikian Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian hipotesis 3 (Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian Hipotesis kedua pada tabel 4.11 menunjukan bahwa hubungan variable Semangat Kerja dengan kinerja karyawan menunjukan nilai koefisien jalur sebesar 0,225 dengan nilai t sebesar 5,013. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2,011) dan nilai P sebesar 0,000. Dengan demikian Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor BAPENDA cabang Rangkasbitung. terdapat pengaruh positif dari variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor BAPENDA cabang Rangkasbitung. Terdapat pengaruh positif dari variabel Semangat Kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor BAPENDA cabang Rangkasbitung. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan dimana nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy. 2015. Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Atmayana dan Indrawati, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja dan Imbalan Financial Terhadap Kinerja Karyawan.
- Dharma, Agus Ary, dkk. 2013, pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan pada pt. United indobali Denpasar
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT.

BumiAksara.

- Hidayat,Zaenul dkk,2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang
- Husain, Bachtiar. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bnk Danamon Tbk Cabang Bintaro. JIMF: Vol.1 No.3..
- Italiani, fanni adhistya, 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Transaksional terhadap kinerja pegawai departemen Sdm pt. Semen Gresik (persero) tbk
- Mangkunegara, A. Prabu. 2014. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: RetikaAditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martha et al. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang).
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, Bandung: CV. Alfabeta
- Munawaroh. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru.
- Nitisemito,Alex S. 2015. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia indonesia
- Ryan, Emil, S. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating
- Sanki, Richard Y. dkk 2014. Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada grapari telkomsel manado
- Sanusi, Anwar. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat
- Saputra,billy yanis dkk 2017. Pengaruh kompetensi dan penempatan terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai dinas pendapatan daerah kabupaten bengkalis
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia Reforma Birokrasi dan ManajemenPegawai Negri Sipil. Bandung: Revika Aditama.
- Soleha, Lilis Karnita dkk ,2012 . Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat komisi penyiaran indonesia daerah provinsi jawa barat
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sumantri, Bambang 2017, pengaruh kemampuan, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru smp negeri di balongpanggang
- Suranto, 2014 pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kppn percontohan jambi, bangko dan muara bungo
- Tumilaar, Brigita Ria 2014 . The Effect Of Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performence at BPJS Ketenagakerjaan SULUT
- Wicaksono, Yosep Satrio,2016 . Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)