

Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi

(Studi Kasus: Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Provinsi Lampung)

Slamet Riadi^{1*}, David Ariswandy¹, Epi Parel¹

^{1,2,3}Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: slametriadi@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung secara parsial dan simultan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan 52 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Organisasi (Y) sebagai variabel terikat. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data telah ditemukan jawaban terhadap hipotesis yakni sebagai berikut: terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Organisasi (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 35,70 persen, terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 18,10 persen dan terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung secara simultan terhadap Kinerja Organisasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 36,70 persen.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Organisasi

Abstract.

This study aims to determine the effect of transformational leadership and work discipline of employees of the Procurement Bureau of Lampung Province partially and simultaneously on organizational performance. This research is a type of quantitative research using 52 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X_1 and X_2) and 1 (one) dependent variable where Transformational Leadership (X_1) and Work Discipline (X_2) are independent variables and Organizational Performance (Y) is the dependent variable. The data analysis used is simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. Based on the results of data processing, the answers to the hypothesis have been found as follows: there is an influence of Transformational Leadership (X_1) on Organizational Performance (Y), with an influence level of 35.70 percent, there is an influence of Work Discipline (X_2) on Organizational Performance (Y) with the level of influence is 18.10 percent and there is the influence of Transformational Leadership (X_1) and Work Discipline (X_2) employees of the Procurement Bureau of Lampung Province simultaneously on Organizational Performance (Y) with an influence level of 36.70 percent.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline, Organizational Performance

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2010) pegawai merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu dan untuk mewujudkan tujuan instansi pemerintah diperlukan disiplin kerja pegawai.

Fiedler (1967;15) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja

bersama-sama untuk mencapai tujuan. Peranan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam menjalankan roda sebuah organisasi. Perusahaan atau tempat kerja merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang di dalamnya terdapat hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Sudarmayanti (2010:260) keberadaan sumber daya di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting dimana karyawan atau pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi atau perusahaan. Untuk memiliki

sumber daya pegawai yang menunjang roda organisasi atau menunjukkan pentingnya peran sumber daya manusia tidak mungkin dipisahkan dari tujuan organisasi, perusahaan atau instansi, baik pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia adalah peran kepemimpinan.

Effendi (2014:183) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Moenir (2013:130) beberapa cara dalam peningkatan kinerja karyawan/pegawai diantaranya dengan pendekatan kepada bawahan oleh pimpinan, pemberian pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Khomsahrial Ramli (2011:95) keberhasilan perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya pegawai, karena sumber daya pegawai merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau instansi.

Meirdiansyah (2015:7) tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja aparatnya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja aparatnya, dengan harapan apa yang menjadi visi dari instansi tersebut akan tercapai. Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung Provinsi Lampung didirikan dengan maksud membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian, pembangunan daerah dan membantu memudahkan pelaksanaan penyediaan barang dan jasa di segala bidang dan sebagai salah satu sumber pendapatan

daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Menurut Suprianto (2000: 21) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Adapun Obyek penelitian pada penelitian ini meliputi: (1) Kepemimpinan Transformasional (2) Disiplin kerja organisasi, dan (3) Kinerja organisasi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus dalam penelitian untuk diamati dan variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2003:20). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Efendi (1987:152) Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi sebanyak 52 (lima puluh dua) orang, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 52 (lima puluh dua) pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung Suharsimi Arikunto (2002:108). Metode pengumpulan data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan diperoleh dengan cara studi kepustakaan, studi lapangan. Alat analisis yakni uji validitas dan reliabilitas (Supriyanto (2008:98). Analisis deskriptif responden yaitu mendeskriptifkan responden ke dalam beberapa karakteristik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu persoalan yang penting dalam suatu penelitian adalah perlunya dilakukan pengujian apakah instrument (alat ukur) dalam pengambilan data untuk penelitian ini Valid dan Reliabel. uji Validitas dan Reliabilitas menurut Syahri Alhusin (2003:332) adalah agar data yang diambil benar-benar valid yakni benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, kemudian instrument tersebut harus reliabel artinya “konstan” di dalam pengambilan data.

Tabel 1. Item (Pertanyaan/Pernyataan) yang valid dan tidak valid dari Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Item Pernyataan	r tabel	r hitung terhadap Total Item	Keterangan
X _{1.1}	0,443	.616**	valid
X _{1.2}	0,443	.804**	valid
X _{1.3}	0,443	.943**	valid
X _{1.4}	0,443	.785**	valid
X _{1.5}	0,443	.747**	valid
X _{1.6}	0,443	.636**	valid
X _{1.7}	0,443	.757**	valid
X _{1.8}	0,443	.929**	valid
X _{1.9}	0,443	.862**	valid
X _{1.10}	0,443	.943**	valid

Tabel 2. Item (Pertanyaan/Pernyataan) yang valid dan tidak valid dari Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Item Pernyataan	r tabel	r hitung terhadap Total Item	Keterangan
X _{2.1}	0,443	.676**	valid
X _{2.2}	0,443	.661**	valid
X _{2.3}	0,443	.876**	valid
X _{2.4}	0,443	.654**	valid
X _{2.5}	0,443	.757**	valid
X _{2.6}	0,443	.620**	valid
X _{2.7}	0,443	.467*	valid
X _{2.8}	0,443	.846**	valid
X _{2.9}	0,443	.815**	valid
X _{2.10}	0,443	.815**	valid

Tabel 3. Item (Pertanyaan/Pernyataan) yang valid dan tidak valid dari Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Item Pernyataan	r tabel	r hitung terhadap Total Item	Keterangan
Y.1	0,443	.500*	valid
Y.2	0,443	.822**	valid
Y.3	0,443	.554*	valid
Y.4	0,443	.547*	valid
Y.5	0,443	.850**	valid
Y.6	0,443	.867**	valid
Y.7	0,443	.760**	Valid
Y.8	0,443	.846**	Valid
Y.9	0,443	.742**	Valid
Y.10	0,443	.830**	Valid

Berdasarkan tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3 Hasil uji Validitas menunjukkan bahwa semua item Terhadap Total item dari variabel Kepemimpinan Vaisioner (X_1), Variabel Disiplin Kerja (X_2 , dan Variabel Kinerja Organisasi (Y) adalah Valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak valid. Hasilnya korelasi uji validitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), variabel Disiplin kerja (X_2) dan variabel Kinerja Organisasi (Y).

Reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes/instrument dimana suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian tes/instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap, dengan demikian masalah reliabilitas tes/instrument berhubungan dengan masalah ketetapan hasil, atau kalaupun terjadi perubahan hasil tes/instrument, namun perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengukur kinerja organisasi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung sangat dipengaruhi oleh 2 (dua) variabel yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2). Data membuktikan bahwa mulai dari melihat hasil korelasi maupun hasil pengaruh/kontribusi dari variabel dependen terhadap variabel independen.

Korelasi antar variable Melihat hasil korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) menunjukkan nilai yang tinggi dilihat dari nilai R yaitu sebesar 59,8% atau di atas 50% artinya ada korelasi/hubungan “sedang” antara variabel X_1 dengan Y. Korelasi antara variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) menunjukkan nilai R yaitu sebesar 42,6%, artinya ada korelasi/hubungan “sedang” antara variabel X_2 dengan Y. Korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) menunjukkan nilai R yaitu sebesar 60,6%, artinya ada

korelasi/hubungan “kuat” antara variabel X_1 - X_2 dengan Y.

Pengaruh/kontribusi variable kepemimpinan transformasional (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y). Pengaruh/Kontribusi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara parsial terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) dilihat dari R^2 yaitu sebesar 35,70% yang menunjukkan bahwa Hipotesis yang diajukan terbukti bahwa ada pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y). Pengaruh/Kontribusi variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) dilihat dari R^2 yaitu sebesar 18,10% yang menunjukkan bahwa Hipotesis yang diajukan terbukti bahwa ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y). Pengaruh/Kontribusi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) dilihat dari R^2 yaitu sebesar 36,70% yang menunjukkan bahwa Hipotesis yang diajukan terbukti bahwa ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y). Berdasarkan ketiga hipotesis yang diajukan peneliti menunjukkan bahwa baik variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara parsial terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y), variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y), dan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y), menunjukkan bahwa masih terdapat pengaruh variabel lain yang mempengaruhi variabel Kinerja Organisasi (Y) masing-masing 64,30%, 81,90% dan 63,30% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jika hasil penelitian ini sebesar 81,90% dan dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu (51,79%) maka terlihat bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan hasil penelitian sebesar 30,20%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif baik melalui uji t maupun uji f sesuai dengan kerangka pikir maka hasilnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Biro Pengadaan Barang dan jasa Provinsi Lampung.

Dengan demikian dapat di ketahui bahwa pengaruh X_1 -Y, sebesar 35,70 %, X_2 -Y sebesar 18,10% dengan pengaruh $X_1.X_2$ -Y sebesar 36,70% , artinya masih 63,30% pengaruh dari variabel lainnya selain variabel X_1 , X_2 maupun X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1), secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,70% dan sisanya 64,30% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian yang kedua secara analisis kuantitatifnya secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung dengan kontribusi sebesar 18,10%, dan sisanya 81,90% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Lampung dengan kontribusi sebesar 36,70%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 36,70 % tersebut, sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu sebesar 63,30%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyan dan Rosidah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Anoraga, Pandji. 2014. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arina. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada CV. Yamaha Siteba Padang. Tesis.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hadi, S. 2014. Metodologi Research Jilid . Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, S.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Imam Soedjono. 2013. Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis.
- Mahdinarmansyah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh. Skripsi.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, edisi pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri & Aida Vitayala Hubeis. 2011. Manajemen Mutu Sumber. Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta.
- Meirdiansyah, Hengky Ariefitjan. 2015. Pengaruh Motifasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pemekasan. Diunduh dari www.jurnal.stie-mandala.ac.id
- Moenir, H.AS 2013 Manajemen PelayanUmum di Indonesia , Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmayanti, 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, cetakan kedua, penerbit : Mundar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi. CV Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian, Alfabetta. Bandung.
- Supriyanto. 2010. Metodologi Riset Bisnis. PT. Indeks. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2013. Manajemen Sumber ... Wilayah DJP Jateng 1 <http://eriskusnadi.wordpress.com/> (Diakses pada bulan Agustus 2013).
- Syahri Alhusin (2003), Aplikasi Statistik dengan SPSS for Windows (Edisi Revisi)., Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.