

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Sari Bumi Mulia Kecamatan Singosari Kabupaten Malang

Mukhamad Sobih Asrori*)

Abdul Qodir Djaelani)**

Mohammad Rizal*)**

Email : Sobihold@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study examines the impact of transformational leadership style and quality of work life on the performance of employees at PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang. The research involved 43 company representatives. The data analysis method employed was quantitative analysis using multiple linear regression. Hypothesis testing included testing concurrent hypotheses (F-test) and partial hypotheses (t-test). The results indicated that both independent variables significantly influenced the dependent variable simultaneously. According to the partial test results, transformational leadership style and quality of work life significantly affect the employee performance at PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang.

Keywords: *transformational leadership style, quality of work life, employee performance*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia dianggap sebagai aset dinamis dan krusial dalam organisasi karena mereka memainkan peran penting dalam menjalankan proses produksi barang dan jasa. Kualitas Sumber Daya Manusia, yang mencakup profesionalisme, kapasitas, dan akuntabilitas, dapat secara signifikan mendukung organisasi dalam mengurangi kejenuhan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang berkualitas dapat memajukan, mengembangkan, dan menjaga stabilitas lingkungan kerja yang kondusif, serta menstabilkan aktivitas dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

PT. Sari Bumi Mulia adalah perusahaan distribusi gas LPG yang terus berupaya memperluas pangsa pasar di seluruh wilayah Malang untuk menjadi pemimpin pasar gas terbesar di kota tersebut. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan berfokus pada peningkatan kinerja karyawan seperti pengiriman barang tepat waktu dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan.

Pada pra penelitian dengan HRD PT. Sari Bumi Mulia, teridentifikasi indikasi penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan kurang efektifnya distribusi LPG. Contohnya adalah keterlambatan dalam pengiriman kepada agen penerima, yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan dan dilaporkan oleh agen.

Rumusan masalah penelitian akan difokuskan pada "Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang."

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah pendekatan dalam manajemen yang fokus pada pengembangan hubungan antara pemimpin dan para bawahannya. Pendekatan ini menekankan pada motivasi, inspirasi, dan peningkatan moralitas dalam mencapai tujuan bersama.

Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan secara teknis, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan emosional dari para bawahannya. (Arfianto, 2018)

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Herawati (2020) adalah:

1. **Kemampuan Analitis**

Kemampuan menganalisis situasi dengan teliti dan matang menjadi prasyarat untuk kesuksesan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu melakukan diagnosa yang sesuai sehingga keputusan yang diambil dapat menyelesaikan permasalahan dengan akurat.

2. **Keterampilan Berkomunikasi**

Kemampuan memberikan perintah, petunjuk, dan saran secara efektif sangat penting bagi seorang pemimpin. Komunikasi yang baik membantu dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan mendorong anggota tim untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. **Keberanian**

Pemimpin pada posisi tinggi dalam perusahaan/organisasi perlu memiliki keberanian untuk menjalankan tugas utama yang dipercayakan padanya. Keberanian harus menjadi bagian integral dari gaya dan pola kerja seorang pemimpin. Pemimpin pemberani tidak akan terhalang oleh kesulitan untuk bertindak sesuai dengan misi dan keyakinannya.

4. **Kemampuan Mendengar**

Selain berkomunikasi dengan baik, seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan mendengarkan pendapat dan saran dari orang lain, terutama dari bawahannya. Sikap mendengarkan ini mempengaruhi kinerja bawahan (karyawan) karena mereka merasa dihargai dan didengar. Pemimpin yang mendengarkan juga mendapatkan penghargaan yang lebih besar dari bawahannya.

5. **Ketegasan**

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan mengatasi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Sikap tegas memastikan bahwa bawahan menjalankan tugas dengan disiplin dan tepat waktu. Pemimpin yang tegas akan memotivasi bawahan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja mengacu pada sejauh mana *human needs* dipenuhi dalam lingkungan kerja. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, produktivitas organisasi dapat meningkat. Konsep ini juga menekankan bahwa tujuan individu dan organisasi harus sejalan. Karyawan tidak hanya harus terpuaskan, tetapi juga mampu memuaskan organisasi melalui kinerja yang optimal (Pratama, 2022).

Menurut Octareina & Puspitadewi (2021) indikator kualitas kehidupan kerja terdiri dari, sebagai berikut :

1. **Partisipasi Pekerja**

Partisipasi pekerja melibatkan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan, saran, kritik, dan inisiatif guna mengembangkan organisasi serta memajukan kinerja di dalam dan di luar lingkungan organisasi.

2. **Pengembangan Karir**

Manajemen di semua bidang dan jenjang harus memperhatikan pengembangan karir karyawan potensial. Ini termasuk memberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, melakukan penilaian kinerja yang jujur, memberikan insentif, konsultasi karir, dan mempromosikan berdasarkan prestasi kerja. Pembinaan karir meningkatkan kinerja karyawan.

3. **Penyelesaian Konflik**

Manajemen konflik efektif diperlukan untuk mengelola konflik fungsional yang mendorong peningkatan kinerja, serta menghindari konflik yang tidak fungsional yang dapat

merugikan kinerja.

4. Komunikasi

Pengembangan komunikasi efektif penting dalam pertukaran informasi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

5. Kesehatan Kerja

Perhatian terhadap kesehatan kerja dapat diwujudkan melalui penyediaan fasilitas kesehatan atau dana kesehatan untuk pekerja dan keluarganya.

6. Keamanan Kerja

Program keamanan kerja, termasuk menghindari PHK sepihak dan penyediaan dana pensiun, memberikan rasa aman bagi karyawan.

7. Kompensasi yang Layak

Penciptaan kinerja tinggi didukung dengan kompensasi yang layak, termasuk insentif dan bonus yang layak agar bisa mendorong karyawan untuk berkontribusi dengan kinerja terbaik.

8. Kebanggaan

Kebanggaan terhadap organisasi dapat ditingkatkan melalui partisipasi dalam kegiatan CSR untuk mendukung masyarakat.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Windi, 2021).

Indikator Kinerja Karyawan menurut Sihalohe & Siregar (2020):

1. Ketepatan Penyelesaian Tugas

Ketepatan penyelesaian tugas mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu dan dengan hasil yang memenuhi standar yang ditetapkan. Ini mencerminkan tingkat kedisiplinan, efisiensi, dan kualitas kerja dari seorang karyawan.

2. Kesesuaian Jam Kerja

Kesesuaian jam kerja mengacu pada karyawan mematuhi aturan perusahaan terkait waktu masuk, kehadiran, dan waktu pulang. Ini mencakup kedisiplinan dalam mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan, yang penting untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan.

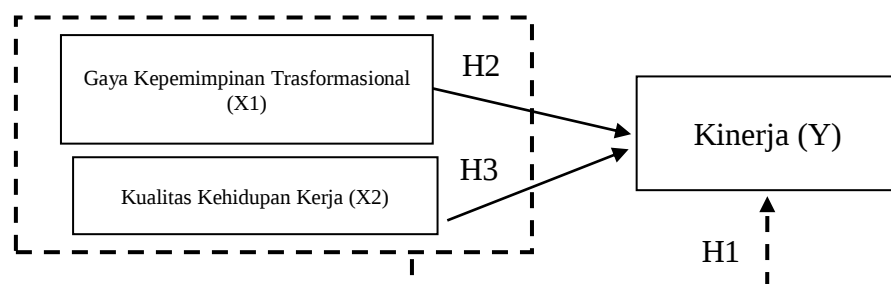
3. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran adalah ukuran jumlah ketidakhadiran karyawan dalam periode tertentu, seperti jumlah hari atau jam kerja yang seharusnya dihadiri dan seberapa sering karyawan absen atau terlambat. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan ketersediaan karyawan untuk bekerja secara konsisten.

4. Kerjasama Antar Karyawan

Kemampuan kerjasama antar karyawan mencerminkan kemampuan individu untuk bekerja dalam tim dengan baik. Ini meliputi kemampuan untuk berbagi ide, mendukung rekan kerja, berkomunikasi secara efektif, menyelesaikan konflik dengan baik, dan mencapai tujuan bersama. Kerjasama yang baik dalam tim dapat meningkatkan produktivitas dan memperkuat hubungan antar anggota tim.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

-----> : Pengaruh Secara Simultan
 -----> : Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis

Hipotesis merupakan persepsi sementara terhadap masalah penelitian yang dihadapi, dan akan diuji kebenarannya menggunakan data empiris yang dikumpulkan dalam penelitian. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka, dapat disimpulkan hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah :

H₁: Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja.

H₂: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja.

H₃: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Al Halili (2020) metode *explanatory research* digunakan untuk menjelaskan posisi atau kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antara variabel dengan variabel yang lain.

Sumber data pada penelitian ini adalah kuesioner, yang merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab atau diisi. Responden memberikan tanggapan dengan cara memberikan nilai tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang terkait dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Sari Bumi Mulia.

Populasi

Menurut Riinawati (2021), populasi dalam konteks penelitian adalah keseluruhan karyawan atau unit yang memiliki karakter atau sifat yang sama, meskipun tingkat kesamaannya mungkin beragam. Dengan kata lain, populasi merujuk kepada seluruh individu atau unit yang menjadi obyek penelitian.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sari Bumi Mulia, yang berjumlah 43 karyawan. Populasi ini menjadi fokus utama dalam pengumpulan data dan analisis untuk mengevaluasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang.

Sampel

Menurut Bahrin, dkk (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus *representative* (mewakili).

Dalam penelitian ini, penulis memutuskan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Populasi dalam hal ini terdiri dari 43 karyawan yang bekerja di PT. Sari Bumi Mulia. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, pendekatan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel adalah pilihan yang memungkinkan untuk memperoleh data yang representatif dari seluruh populasi yang ada.

Dengan digunakannya seluruh populasi sebagai sampel, penelitian ini dapat menjabarkan gambaran yang komprehensif dan akurat tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Sari Bumi Mulia. Analisis data yang dilakukan kemudian dapat memberikan hasil yang dapat diandalkan dalam menarik kesimpulan terkait variabel-variabel yang diteliti. Pemilihan seluruh populasi sebagai sampel juga

mengurangi risiko kesalahan statistik yang mungkin terjadi ketika mengambil sampel yang lebih kecil, sehingga memperkuat validitas hasil penelitian ini.

Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Heriyati & Prastyo (2018), kuesioner dapat dikatakan valid jika mampu menggambarkan atau mengukur sesuatu yang seharusnya diukur atau diteliti dari kuesioner tersebut. Dengan kata lain, validitas kuesioner mengacu pada kemampuan kuesioner untuk secara tepat mengukur variabel-variabel atau konstruk yang ingin diteliti dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Heriyati & Prastyo (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya terhadap kekonsistensian hasilnya. Artinya, alat ukur yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten atau stabil ketika digunakan untuk mengukur variabel atau konstruk yang sama dalam situasi yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.

Uji Normalitas

Menurut Heriyati & Prastyo (2018), uji normalitas bertujuan untuk mengukur seberapa kuat data yang dimiliki untuk mengikuti distribusi apakah normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang simetris, di mana nilai tengah (*mean*), median, dan modus berada pada nilai yang sama, serta memiliki kurva lonceng (*bell-shaped curve*).

Uji Asumsi Klasik

Menurut Heriyati & Prastyo (2018) *Classical Assumptions Test* digunakan dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi beberapa asumsi dasar yang penting.

Uji Multikolinearitas

Menurut Heriyati & Prastyo (2018) uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda saling berkorelasi. Korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dapat mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Heriyati & Prastyo (2018) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variabilitas (varian) dari residual (kesalahan prediksi) dalam model regresi berbeda-beda antar pengamatan. Istilah "homoskedastisitas" digunakan ketika varian residual konsisten atau sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, sedangkan "heteroskedastisitas" terjadi ketika varian residual tidak konsisten atau berbeda di antara pengamatan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ulfa (2021) analisis regresi linear berganda adalah *statistical methods* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor. Tujuan inti dari regresi linear berganda guna untuk memodelkan dan meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang diberikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Heriyati & Prasetyo (2018) uji F (*F-test*) dalam konteks analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi keberartian keseluruhan model regresi linear berganda. Lebih tepatnya, uji F ditujukan untuk menentukan setidaknya satu dari variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Menurut Heriyati & Prasetyo (2018) uji statistik t dalam konteks analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Lebih spesifik, uji t digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien regresi (β) dari masing-masing variabel independen dalam model regresi adalah nol, artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Determinasi (R^2)

Menurut Heriyati & Prasetyo (2018) koefisien determinasi ditujukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.648	0.294	Valid
	Y1.2	0.800	0.294	Valid
	Y1.3	0.839	0.294	Valid
	Y1.4	0.843	0.294	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	X1.1	0.864	0.294	Valid
	X1.2	0.683	0.294	Valid
	X1.3	0.829	0.294	Valid
	X1.4	0.745	0.294	Valid
	X1.5	0.812	0.294	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.1	0.670	0.294	Valid
	X2.2	0.734	0.294	Valid
	X2.3	0.739	0.294	Valid
	X2.4	0.368	0.294	Valid
	X2.5	0.567	0.294	Valid
	X2.6	0.353	0.294	Valid
	X2.7	0.831	0.294	Valid
	X2.8	0.730	0.294	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai r hitung variabel Kinerja Karyawan adalah Y1.1 = 0.648, Y1.2 = 0.800, Y1.3 = 0.839, Y1.4 = 0.843, Keempat indikator tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel yang menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan sudah memenuhi validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.785	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.839	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.771	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa koefisien reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.785, Gaya Kepemimpinan Transformatif adalah 0.839 dan Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 0.771. Seluruh variabel menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga semua item pernyataan pada variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37055051
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,130
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,851
Asymp. Sig. (2-tailed)		,464

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Test dapat diketahui bahwa nilai sig. yang diperoleh dari residual seluruh variabel adalah 0.464. Seluruh variabel bebas dan terikat mempunyai nilai sig. > 0.05 yang menunjukkan bahwa data sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,944	,548		1,722	,093		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	,831	,033	1,047	25,055	,000	,336	2,973
	Kualitas Kehidupan Kerja	-,048	,028	-,073	-1,743	,089	,336	2,973

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian asumsi multikolinieritas, diketahui nilai VIF pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) = 2.973 dengan *tolerance* 0.336. Nilai VIF pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) sebesar 2.973 dengan *tolerance* 0.336. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinieritas karena nilai varian *Inflation Factor* (VIF) < 10 serta nilai *tolerance* > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,438	,367		1,193	,240
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	-,010	,022	-,123	-,456	,651
	Kualitas Kehidupan Kerja	,010	,019	,017	,062	,950

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil uji *Glejser* diperoleh nilai sig pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) = 0.240, Kualitas Kehidupan Kerja (X2) = 0.651. Semua variabel memiliki nilai sig > 0.05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,944	,548		1,722	,093
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	,831	,033	1,047	25,055	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja	-,048	,028	-,073	-1,743	,089

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,944 + 0,831X_1 - 0,048X_2$$

Berdasarkan model regresi tersaebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta (intersep) sebesar 0.944 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2), berada pada nilai 0 (nol), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai positif sebesar 0.944. Ini menunjukkan bahwa bahkan tanpa adanya pengaruh langsung dari X1 dan X2, terdapat nilai minimum yang menyumbang terhadap Kinerja Karyawan.

2. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Koefisien regresi sebesar 0.831 (positif) menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu satuan, dan semua variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan juga cenderung meningkat sebesar 0.831 satuan. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Regresi Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Koefisien regresi sebesar -0.048 (negatif) menunjukkan bahwa jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat sebesar satu satuan, dan semua variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan cenderung menurun sebesar 0.048 satuan. Meskipun koefisien ini negatif, hal ini bisa terjadi karena dalam konteks tertentu, meningkatnya Kualitas Kehidupan Kerja mungkin tidak langsung mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan, tetapi ini harus dipahami dalam konteks lebih luas dan sesuai dengan temuan penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	239.907	2	119.954	832.012
	Residual	5.767	40	.144	
	Total	245.674	42		

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x1, x2,

Sumber : Data diolah, 2023

Dengan nilai Fhitung sebesar 832.012 dan Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 40$ sebesar 2.720, serta nilai signifikansi (sig F) sebesar $0.000 < 0.05$, kita dapat menyimpulkan bahwa:

1. Penolakan H0 dan Penerimaan H1

Nilai Fhitung yang jauh lebih besar dari Ftabel menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam konteks ini, H1 (hipotesis alternatif) dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama layak untuk digunakan dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

2. Kesimpulan

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam model regresi yang Anda bangun, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Bumi Mulia. Ini konsisten dengan temuan sebelumnya bahwa kombinasi kedua faktor ini secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dengan cara yang signifikan.

Dengan demikian, analisis secara simultan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut bekerja bersama-sama untuk memengaruhi kinerja karyawan dalam PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.944	.548		1.722	.093
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.831	.033	1.047	2.055	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	-.048	.028	-.073	-1.743	.089

a Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 25.055 dan nilai signifikansi $.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1.743 dan nilai signifikansi $0.089 > 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh negatif pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 9 Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988(a)	.977	.975	3.7970

a Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kualitas Kehidupan Kerja

b Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel diatas diketahui seluruh nilai adjusted R square ialah 0.975. yang berarti seluruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 97,5% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai 2,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama, yang menguji pengaruh secara simultan dari Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diterima. Artinya, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi & Pratama (2020) dalam studi mereka yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi” di PT. Schenker Petrolog Utama, Jakarta. Dalam penelitian tersebut, Efendi & Pratama juga menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa baik Gaya Kepemimpinan Transformasional maupun Kualitas Kehidupan Kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu, dan hal ini dapat menjadi landasan penting untuk implementasi kebijakan atau strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan, semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dicapai. Pengujian ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo (2018) dalam studinya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja” di PT. Mitramas Jangkar Laksana. Dalam penelitiannya, Priyatmo menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, hasil ini memberikan dukungan tambahan bahwa implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional yang efektif dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, belum tentu Kualitas Kehidupan Kerja yang dimiliki karyawan itu baik, semakin besar Kinerja Karyawan yang dapat dicapai. Pengujian ini mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Latif, Agustina E., Muchtar Ahmad & Endi Rahman (2022) dalam studi mereka yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo.”

Dengan demikian, kesimpulan ini memberikan dukungan bahwa peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja dapat membantu meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang. Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan Transformasional diterapkan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh negatif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Bumi Mulia, Singosari, Malang. Hal ini berarti jika Kualitas Kehidupan Kerja dilaksanakan dengan baik, belum tentu Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

1. Keterbatasan Penggunaan Kuesione

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner memiliki keterbatasan karena tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam dari setiap responden. Kuesioner biasanya terbatas pada pertanyaan tertulis dengan jawaban tertentu yang telah disediakan, sehingga tidak memungkinkan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang sudut pandang atau pengalaman unik yang mungkin dimiliki oleh setiap responden. Ini bisa mengurangi kedalaman analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena yang diteliti.

2. Keterbatasan Jumlah Responden

Penelitian Anda hanya melibatkan 43 responden (Karyawan). Keterbatasan ini dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian secara luas. Secara umum, semakin besar sampel yang digunakan dalam penelitian, semakin dapat dianggap representatif terhadap populasi yang lebih besar. Dengan jumlah responden yang relatif kecil, terdapat risiko bahwa karakteristik dari responden tersebut mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan populasi yang lebih besar atau tidak dapat mengakomodasi variasi yang ada di dalamnya.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan Jumlah Responden

Agar hasil penelitian dapat digunakan secara luas dan lebih representatif terhadap populasi, disarankan untuk meningkatkan jumlah responden. Dengan memperluas jumlah subjek penelitian, generalisasi hasil penelitian dapat lebih kuat dan relevan untuk diterapkan di berbagai konteks.

2. Kombinasi Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lebih mendalam dan akurat, disarankan untuk mengkombinasikan penggunaan kuesioner dengan wawancara. Wawancara dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pandangan, pengalaman, dan sudut pandang responden terhadap topik penelitian. Kombinasi ini dapat membantu mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif dan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena yang diteliti.

3. Perluasan Variabel dan Objek Penelitian

Agar penelitian lebih holistik, disarankan untuk tidak hanya membatasi diri pada variabel yang sudah dipilih, tetapi juga mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang relevan. Selain itu, memperluas objek penelitian juga bisa menjadi langkah yang baik untuk menggali dampak lebih luas dari faktor-faktor yang diteliti terhadap kinerja karyawan atau fenomena lain yang ingin diselidiki.

Referensi

- Al Halili, Salman, (2020). "Pengaruh Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) Dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang."
- Bahrin, Suryadi, Suryani Alifah & Sri Mulyono, (2018). "Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Object Oriented Programming." *TRANSISTOR Elektro Dan Informatika* 2.2
- Efendi, S., & Pratama, M. A. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Schenker Petrolog Utama Jakarta." *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).

- Herawati, (2020). “Peran Osis Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Pada Pengurus Osis Sma Negeri 1, Ambarawa.” (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah, Pringsewu).
- Heriyati & Arfhan Prasetyo, (2018). "Analisis Pengaruh Kemanfaatan Sistem Presensi Berbasis Finger Print Terhadap Kemudahan Bagi Karyawan Pada Pt. Lucky Samudra Pratama." *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer* 4.2.
- Latif, Agustina E., Muchtar Ahmad, & Endi Rahman. (2022) "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo." *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5.1
- Octareina, Safira Dahlia & Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, (2021). "Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Masa Pandemi Covid-19."
- Pratama, Rizky Arya, (2022). “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara, Pekanbaru.” Diss. Universitas Islam Riau.
- Priyatmo, C. L. (2018). ”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ekonomi*, 9(1).
- Putri, Windi Jetisya, (2021). “Analisis Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Surat Menyurat sesuai Tata Naskah Dinas (Studi: Sekretariat Kantor Camat Kumun Debai).” *Jurnal Administrasi Nusantara Maha* 3.10.
- Riinawati, (2021). "Hubungan Konsentrasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sekolah Dasar." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3.4.
- Sihaloho, Ronal Donra, & Hotlin Siregar, (2020). "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9.2.
- Ulfa, Rafika, (2021). "Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan." *AL-Fathonah* 1.1.

Mukhamad Sobih Asrori *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Abdul Qodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Mohammad Rizal ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma