

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA PAKRAMAN PADANGSAMBIAN

**Ni Ketut Ayu Kharismayanti¹,
Anak Agung Putu Agung², Ni Putu Nita Anggraini³**
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: kharismayanti2708@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada LPD mengalami penurunan menyebabkan komplain dari nasabah terkait pelayanan. Menurunnya kinerja karyawan menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan Kerjasama tim. Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsembian Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yang bernilai positif yaitu sebesar 0,610, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel Kerjasama Tim yang bernilai positif yaitu sebesar 0,410, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim

ABSTRACT

The performance of employees at LPD has decreased causing complaints from customers regarding services. The decline in employee performance according to previous research conducted is influenced by transformational leadership and teamwork. Based on the background, this study aims to determine the effect of Transformational Leadership Style and Teamwork on Employee Performance at the Village Credit Institution (LPD) Desa Pakraman Padangsembian. This study used a sample of 35 people. Methods of data collection by observation, questionnaires and documentation studies. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the test results, it can be concluded that the Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the regression coefficient value for the Transformational Leadership Style variable which is positive at 0.610, and the significance value is $0.000 < 0.05$, so the hypothesis is accepted. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. It is shown from the regression coefficient value for the Team Cooperation variable which has a positive value of 0.410, and a significance value of $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis is accepted.

Keywords: Employee Performance, Transformational Leadership, Teamwork

I. PENDAHULUAN

Kinerja yang dimiliki karyawan harus terus ditingkatkan, agar perusahaan dapat bersaing dan tetap diperhitungkan dalam dunia bisnis. Kinerja menjadi salah satu komponen penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa depan. Mundarti dalam Arthawan dan Mujiati (2017) menyebutkan bahwa sumber daya manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Perusahaan memiliki peralatan yang canggih, namun apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat menggunakan peralatan tersebut, maka peralatan dapat dikatakan tidak berfungsi dengan maksimal.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Balasundaram dalam Arthawan dan Mujiati (2017) menyatakan kinerja seorang karyawan memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan karena setiap tercapainya hasil kinerja tersebut akan memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Rahayu dalam Puryatini dan Sariyathi (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yaitu kuantitas, kualitas, jangka waktu output dan tingkat absensi kehadiran

di tempat kerja serta sikap kooperatif. Menurut Prawirasentono dalam Sholihah (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Penelitian ini dilakukan di LPD Padang Sambian Denpasar. Lembaga Perkreditan Desa Padang Sambian merupakan badan usaha yang dimiliki Desa Padang Sambian dalam menjalankan usaha di lingkungan desa. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan LPD umumnya yaitu menerima dan menghimpun dana dalam bentuk tabungan dan deposito dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pinjaman atau kredit. LPD ini memiliki 35 orang karyawan. Adapun permasalahan yang terjadi di LPD Padang Sambian Denpasar yaitu menurunnya kinerja karyawan diantaranya adalah penurunan dimana selama tahun 2020 terdapat beberapa komplain dari nasabah terkait dengan pelayanan yang diberikan. Berikut daftar komplain yang dirangkum selama tahun 2020 pada LPD di LPD Padang Sambian Denpasar.

Tabel 1.1
Daftar Komplain
Nasabah Pada LPD Padangsambian
Denpasar Tahun 2020

No	Bagian	Jenis Komplain
1	Teller	Lambat melayani nasabah
2	Petugas Lapangan	Petugas lapangan sering tidak mengunjungi nasabah Petugas sering salah menulis jumlah tabungan nasabah
3	Kasir	Lamban dalam melayani nasabah

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama tahun 2020 banyak nasabah yang komplain mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Dimana petugas Teller sering lamban dalam melayani nasabah, petugas lapangan yang sering

tidak mengunjungi nasabah dan sering salah menulis jumlah tabungan nasabah dan juga kasir yang lamban dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang rendah.

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Tabungan, Deposito dan Kredit
Pada LPD Padangsambian Denpasar
2016 – 2020

Uraian	Jumlah Tabungan (Rp)	Persentase Pertumbuhan (%)	Jumlah Deposito (Rp)	Persentase Pertumbuhan (%)	Jumlah Kredit (Rp)	Persentase Pertumbuhan (%)
2016	8.103.030.000	-	6.300.000.000	-	41.890.946.000	-
2017	12.376.568.000	52,74	4.000.000.000	-36,51	54.745.195.000	30,69
2018	19.993.278.000	61,54	7.000.000.000	75,00	57.531.711.000	5,09
2019	22.957.279.000	14,82	12.000.000.000	71,43	67.876.656.000	17,98
2020	22.886.259.000	-0,31	10.000.000.000	-16,67	65.825.588.000	-3,02
Rata-rata		32,20		23,31		12,68

Sumber: LPD Padangsambian Denpasar (data diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa perkembangan jumlah tabungan mengalami fluktuasi dengan rata-rata meningkat sebesar 32,20%. Peningkatan tertinggi terjadi di tahun 2018 sebesar 61,54% dan penurunan terjadi di tahun 2020 sebesar 0,31%. Perkembangan

jumlah deposito pada LPD Padangsambian Denpasar mengalami fluktuasi dengan rata-rata meningkat sebesar 23,31%. Peningkatan tertinggi terjadi di tahun 2019 sebesar 71,43% dan penurunan tertinggi terjadi di tahun 2017 sebesar 36,51%. Perkembangan jumlah kredit yang

diberikan selama tahun 2016-2020 mengalami fluktuasi dengan rata-rata meningkat sebesar 12,68%. Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2017 sebesar 30,69% dan penurunan tertinggi terjadi di tahun 2020 sebesar 3,02%.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Nursam (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, melainkan harus menyesuaikan dengan tingkat kemampuan bawahannya. Menurut Robbins dan Judge dalam Novianti (2017) Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui kemampuan mempengaruhi yang luar biasa sehingga bawahan bersedia fokus bekerja melebihi kepentingan pribadi. Menurut Bass dalam Siswatingsih, dkk. (2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Menurut Burn dalam Hardika, dkk. (2018) mendeskripsikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah merupakan sebuah proses saat pemimpin dan bawahan mengembangkan satu sama lain tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi. Pada umumnya kepemimpinan transformasional mempunyai beberapa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Prayudi (2020) Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Pemimpin perusahaan perlunya menyadari beberapa aspek untuk menilai kinerja sumber daya manusia atau

parakaryawannya dari beberapa aspek meliputi gaya kepemimpinan yang ia tampilkan terhadap para bawahannya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan terdapat permasalahan dari segi gaya kepemimpinan transformasional adalah adanya rasa kekecewaan dari karyawan saat mereka berusaha untuk mengadukan keluhannya kepada atasan namun tidak ada tanggapan maupun solusi yang didapat. Pimpinan dirasa kurang dapat merangkul bawahannya dan kurang memotivasi. Saat karyawan merasa sudah bekerja dengan maksimal, dari manajemen tidak ada memberikan semacam penghargaan atau reward atas prestasi yang telah diraih. Karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaannya karena kurangnya pemberian penghargaan atau reward. Salah satu cirinya adalah adanya ketidakdisiplinan karyawan saat melayani nasabah. Kurangnya baiknya pelayanan yang diberikan karyawan saat nasabah masih bertransaksi dapat menyebabkan nasabah merasa kurang puas dan komplain terhadap pelayanan yang diberikan. Fenomena tersebut harus mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen LPD Padangsambian dengan melakukan pembenahan SDM serta manajemen yang lebih baik demi mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Studi empiris yang dilakukan oleh Putri dan Sariyathi (2017), Arthawan & Mujiati (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga penelitian Dewi (2017) menemukan hasil yang serupa, namun penelitian yang dilakukan oleh Nudhada, dkk (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja

adalah kerjasama tim. Musriha (2016) mengatakan kerjasama tim adalah dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk tercapainya tujuan bersama. Menurut Amirullah (2016), kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat team work lebih menguntungkan daripada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerjasama tim dalam perusahaan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan bagian kepegawaian, bahwa terdapat permasalahan dalam hal kerjasama tim. Permasalahan dari segi kerjasama tim yang ditemui yaitu kurang adanya kerjasama, koordinasi, kesadaran dan tanggung jawab para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya kerjasama tim menyebabkan adanya ketidak sesuaian koordinasi antara karyawan satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan tidak adanya komitmen karyawan dan terjadi ketidakefektifitasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Komplain atas pelayanan kurang cepat dan sigap merupakan dampak lain dari kurangnya kerjasama tim. Adapun

penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Panggiki, dkk. (2017), Sarboini, dkk (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Siagian (2020) menemukan pengaruh yang signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Letsoin dan Ratnasari (2020) menemukan pengaruh yang tidak signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, begitu pentingnya hubungan antara

kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan maka dalam penelitian ini peneliti mengkaji ulang mengenai “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada LPD Padangsambian”.

Sesuai dengan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

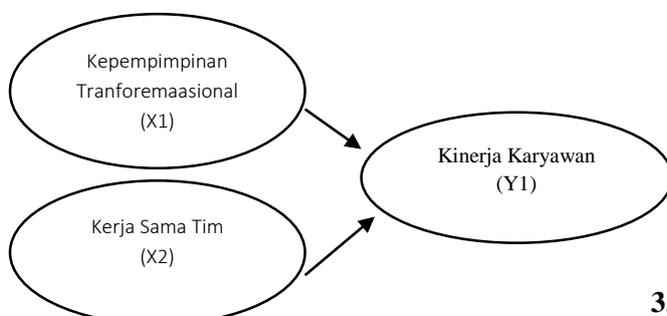
1.2 *Path Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini, *path goal setting theory* berkaitan pada capaian kinerja karyawan. Capaian kinerja yang baik merupakan hal mendasar bagi suatu instansi untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan *path goal setting theory*, kinerja yang

tinggi merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepemimpinan *transformasional* dan kerjasama tim sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

III. KERANGKA MODEL

Gambar 1
Model Penelitian



H1: Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian

3.1 HIPOTESIS

H2 : Kerjasama Tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian yang beralamat di Jln. Gunung Sanghyang, Padangsambian Kaja, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar.

4.2 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim serta Kinerja karyawan.

4.3 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

4.4 Definisi Oprasional Variabel

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pimpinan Lembaga Perkreditan Desa

(LPD) Desa Pakraman Padangsambian untuk memberikan insiprasi dan motivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari yang di rencanakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bass dan Avolio dalam Susmiyati (2016) menyatakan ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional, yakni:

a) *Idealized Influence*

Pemimpin Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian mampu menjadi contoh yang baik untuk karyawan

b) *Inspirational Motivation*

Pimpinan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga muncul semangat kerja

c) *Intellectual Stimulation*

Pemimpin Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan berfikir inovatif

d) *Individualized Consideration*

Pemimpin Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian memberikan kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kerjasama Tim (X_2)

Kerjasama Tim adalah bentuk kerja dalam kelompok pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian yang segala sesuatunya dikoordinasikan dengan kelompok. Suatu kemampuan dari karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian untuk dapat bekerja sama antar rekan kerja maupun atasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (dalam Panggiki, dkk. 2017) menyatakan ada beberapa indikator kerjasama tim, yakni:

- a) Kerjasama
Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian mengutamakan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Kepercayaan
Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian memiliki kepercayaan dan keyakinan akan pekerjaan yang dilakukan
- c) Kekompakan
Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian selalu menjaga kekompakan dalam bekerja.
- d) Kejujuran
Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian selalu menjaga kejujuran dan menciptakan rasa saling percaya dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e) Pemberian Tugas
Pimpinan Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa

Pakraman Padangsambian memberikan kepercayaan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017:51) menyatakan ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, yakni:

- a) *Quality of work* (kualitas pekerjaan)
Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan baik
- b) *Promptness* (kecepatan)
Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian mampu mengoptimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
- c) *Initiative* (prakarsa)
Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian mampu dalam pengambilan keputusan serta menyelesaikan masalah dengan tepat dan cepat
- d) *Capability* (kemampuan)
Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan semua pekerjaan
- e) *Communication* (komunikasi)
Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian mampu menjalin interaksi yang baik dengan

pimpinan dan antar sesama karyawan.

dokumentasi dan kuesioner.

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian kali ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di LPD Desa Pakraman Padangsambian yang terletak di Padangsambian, Kota Denpasar yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), dimana menggunakan keseluruhan populasi yaitu 35 orang sebagai responden.

4.3 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, studi

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Intrumen

Seluruh indikator pernyataan dalam variable citra merek, keragaman produk, suasana took, dan loyalitas pelanggan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Masing-masing nilai

4.4 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

4.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, studi dokumentasi dan kuesioner.

4.6 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Cronbach alpha pada tiap instrument tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variable layak untuk menjadi alat ukur pada instrument kuesioner dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sudah lulus uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

5.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	beta		
1 (Constant)	1.862	.776		2.400	.022
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.610	.117	.534	5.230	.000
Kerjasama Tim	.410	.092	.458	4.483	.000
R	.962				
Adjusted R Square	.921				
F	200.354				
Sig. F	.000				

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 2, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,862 + 0,610 X_1 + 0,410 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 1,862$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,610$, artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat sementara kerjasama tim dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya gaya kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_2 = 0,410$, artinya apabila kerjasama tim meningkat sementara gaya kepemimpinan transformasional dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kerjasama tim akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsembian, begitu sebaliknya.

5.2.2 Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsembian. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yang bernilai positif yaitu sebesar 0,610, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Peran pemimpin

dalam suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan perusahaan dan pengikutnya kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan eksistensi perusahaan ini bukanlah hal yang mudah, maka dari itu diperlukan gaya kepemimpinan transformasional untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan karyawan, agar karyawan memiliki kompetensi yang handal dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan kompetitif, hal ini mensyaratkan perusahaan untuk besikap lebih responsif agar tetap bertahan.

Pemimpin merupakan panutan dalam suatu perusahaan, maka perubahan harus dimulai dari tingkat paling atas yaitu pemimpin. Untuk itu perlu pemimpin yang reformasi yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation), dengan kepemimpinan ini pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin sehingga para pengikutnya akan temotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian Putri & Sariyathi, (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian Arthawan & Mujiati (2017) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta didukung oleh penelitian Wardhani, dkk. (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsembian. Hal

tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel Kerjasama Tim yang bernilai positif yaitu sebesar 0,410, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Suatu perusahaan memerlukan adanya kerjasama antar tiap karyawan untuk memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik. Kerjasama tim dianggap solusi terbaik untuk perusahaan, karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu, menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu. Hal ini didukung oleh penelitian Panggiki, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian Sarboini, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa *team work* mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Serta didukung oleh penelitian Letsoin & Ratnasari (2020)

yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian, ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian juga akan meningkat. Kemudian gaya kepemimpinan transformasional juga merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan, artinya tanpa adanya gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian tidak akan maksimal.

- 1) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian, ini berarti semakin baik kerjasama tim karyawan pada sebuah perusahaan maka kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian juga akan meningkat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Saran untuk instansi
 - a) Kepada pimpinan kedepannya diharapkan dapat lebih tanggap dan merespon apabila ada keluhan yang disampaikan oleh bawahan. Selain itu pimpinan juga diharapkan dapat lebih merangkul dan memberikan motivasi kepada bawahan

dengan memberikan semacam penghargaan atau *reward* atas prestasi kerja yang telah diraih karyawan tersebut.

- b) Kepada pimpinan diharapkan guna tercapainya tujuan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kerjasama, koordinasi, kesadaran dan tanggung jawab para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kedekatan emosional antar karyawan melalui kegiatan bersama seperti adanya kegiatan senam bersama, tirta yatra, atau *gathering* keluarga.
- c) Untuk dapat meminimalisir adanya komplain serta meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada nasabah maka manajemen melalui pemimpin perusahaan harus lebih sering melakukan kegiatan briefing pagi untuk menekankan tujuan dan

menjaga SOP perusahaan serta *sharing* terkait kendala yang terjadi dilapangan.

- 2) Saran Untuk Penelitian Selanjutnya
 - a) Disarankan kedepannya untuk mencari dan membaca referensi lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan baru.
 - b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, baik dari penambahan jumlah sampel yang diambil serta mendalami tentang hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 1-17.

Aliyaningsih. 2020. Peran Kepemimpinan, Power Distance dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Madiun Umbul Square. 33-51.

Ashary, L. 2016. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong PT. Mitra Gemuk Bersama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 72-83.

Astariyani, G. A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Perdana Indah. *Jurnal Manajemen Udinus*, 1-15.

Ayu, A. d. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Perdana Indah. *Jurnal Manajemen Udinus*, 1-15.

Budi Pratama, I. W. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Juima*, 46-53.

Darmanto. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. 122-131.

Erwinsyah, R. D. 2019. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Peserta Didik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 86-105.

- Ghozali, P. I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hidayat. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja .
- Ida Siswatiningsih, K. R. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 146-157.
- Imron, I. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 64-83.
- Iskandar, D. 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal JIBEKA*, 23-31.
- Iskarim, M. 2017. Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Manageria*, 307-327.
- Kadafi, M. 2016. Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksis*, 1521-1525.
- Krisna, A. N. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti. *E-Journal Bisma*, 1-10.
- Lubis, J. d. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Lukito, F. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang dengan Kepuasan Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 335-350.
- Lumintang, P. d. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera. *Journal Emba*, 3018-3027.
- M, R. 2021. Pengaruh Pengembangan dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. 32-41.
- Maralis, M. K. 2019. Analisa Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi . *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 70-85.
- Marpaung, M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 33-40.
- Megawati, A. 2019. Pengaruh Teamwork dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. 50-62.

- Mei Hardika Senny, L. W. 2018. Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Pendidikan dan kebudayaan*, 197-209.
- Muhammad Hatta, S. M. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN. *Jurnal Magister Manajemen*, 70-80.
- Mujiati, A. d. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada LPD Kesiman di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 1221-1247.
- Ni Kadek Weniawati, N. L. 2021. Pengaruh Kompensasi Finansial, Teamwork dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan VIP. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 897-908.
- Novianti, R. 2017. Peran Mediasi Motivasi Kerja Atas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 573-587.
- Nursyam. 2020. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidikan. *Journal of Islamic Education Management*, 27-38.
- Paracha, O. M. 2017. Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Putra. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.
- Ratnasari, L. d. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 17-34.
- Sariyathi, L. D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3398-3430.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sholihah. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Detailing Kedung Anyar PT Duta Cipta Pakarperkasa. 47-69.
- Sholihah. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Detailing Kedung Anyar PT Duta Cipta Pakarperkasa. 50-62.
- Siagian, F. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan*, 259-265.
- Siregar, R. 2017. Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional. 378-381.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952-962.
- Susmiyati. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-kabupaten Tulungagung. *Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 185-200.
- Tresna, I. K. 2020. Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan POP Hotel Teuku Umar . 34-52.
- Triatmanto, L. d. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 47-57.
- Yunas, S. M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1-17.