

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai BUMDes Gemilang Desa Ketajen Gedangan Sidoarjo

Rifanda Putri

Mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: rifandaputri025@gmail.com

Tri Andjarwati

Dosen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: triandjarwati@untag-sby.ac.id

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

ABSTRACT : *This research tries to test whether transformational leadership style, competence and teamwork partially or simultaneously have an influence on the performance of BUMDes employees in Gemilang Village Ketajen Gedangan Sidoarjo. The sample of respondents in this research was 41 people. The data collection method used was through distributing questionnaires. Multiple linear regression analysis is a technique used to analyze data. These findings explain that there is a partially significant relationship between the transformational leadership style variable and employee performance, the competency variable and employee performance, and the teamwork variable. Employee performance is influenced by the variables of transformational leadership style, competence, and teamwork simultaneously. Furthermore, looking at the analysis of the R2 coefficient of determination, the R2 value (or R square) has an influence of 49.8%, and the remaining 51.2% is influenced by other variables.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Competence, Teamwork, Employee Performance.*

ABSTRAK : Kajian ini mencoba untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kerja sama tim secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes Gemilang Desa Ketajen Gedangan Sidoarjo. Sampel responden pada penelitian ini sebanyak 41 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui penyebaran kuesioner. Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang dilakukan untuk menganalisis data. Temuan ini menjelaskan bahwa memiliki hubungan yang kurang signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, variabel kompetensi dengan kinerja karyawan, dan variabel kerja sama tim. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kerjasama tim secara bersamaan. Lebih lanjut, seperti yang dapat diamati dari analisis koefisien determinasi R2, nilai R2 (atau R square) memiliki pengaruh sebesar 49,8%, dengan variabel lain yang mempengaruhi 51,2% sisanya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi, termasuk pada saat mengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di suatu wilayah. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatur tujuan bersama suatu organisasi, melibatkan perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, kesehatan, keamanan, dan hubungan industri untuk mencapai tujuan bisnis dan memuaskan pemangku kepentingan. Menurut Kasmir (2016:25), manajemen sumber daya manusia ialah proses penting dalam membantu individu mencapai tujuan bersama organisasi. Sumber daya manusia perlu ditingkatkan secara profesional untuk membantu karyawan memberikan kinerja yang berkualitas dan mengatasi

konflik antara kebutuhan karyawan dan sumber daya perusahaan. Robbins (2015) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja individu atau kelompok yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Perusahaan perlu mempunyai pimpinan yang dapat mempengaruhi dan terlibat dalam pekerjaan guna mencapai tujuan melalui tekanan dan keterkaitan dengan rekan kerja. Kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Indra Kharis (2015), mendorong anggota tim untuk melihat kepentingan organisasi sebagai prioritas dan bisa memiliki dampak positif pada mereka. Selain itu yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai ialah kompetensi. Kompetensi merupakan faktor penting dalam perusahaan. kompetensi merupakan ciri khas seseorang terkait dengan kinerja efektif atau unggul pada keadaan pekerjaan tertentu (Rahmat, 2019).

Faktor lain yang dapat berdampak pada kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim ialah aktivitas yang dilakukan secara kolaboratif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Hatta et al., 2017). Dalam setiap organisasi atau bisnis, kerja tim antara anggota dapat memfasilitasi proses menyelesaikan tugas kerja secara kolaboratif, menghasilkan hasil yang lebih efisien dan efektif.

Penelitian ini dilakukan di BUMDes Gemilang Desa Ketajen, sebuah organisasi di bawah Milik Desa Badan Usaha yang dipimpin oleh berbagai jenis kegiatan bisnis. BUMDes merupakan organisasi yang didirikan oleh pemerintah desa guna meningkatkan perekonomian desa untuk kemakmuran yang lebih besar. Usaha yang dijalankan oleh BUMDes Gemilang ini meliputi TPST Pelangi 3R (Tempat Pembuangan Sampah Terpadu Pelangi 3R (Reduce, Recycle, Reuse), konveksi, dan sablon Penelitian ini menyoroti masalah kinerja pegawai di BUMDes Desa Gemilang Ketajen, terutama terkait dengan pengoperasian TPST. Ditemukan adanya ketidakjelasan dalam pembagian tugas antar kelompok serta kurangnya kapasitas anggota dalam mengelola sampah. Selain itu, kinerja pegawai juga terganggu karena pengelola BUMDes Gemilang memiliki pekerjaan lain yang membuatnya kurang fokus pada pengelolaan BUMDes. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kerjasama tim diidentifikasi sebagai hal yang krusial dalam menjalankan organisasi.

Menurut Imam Soetopo, Amiarti Kusmaningtyas, dan Tri Andjarwati (2018), penelitian tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. Di sisi lain, menurut Fadiah Retno Imara (2020), penelitian menjelaskan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional berdampak positif, namun tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap

kehidupan kerja karyawan di EF English First Malang. Perbedaan pandangan mengenai dampak kerja sama tim dan kompetensi terhadap pekerjaan para wali murid dijelaskan dalam beberapa penelitian. Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, dan Lukman Hakim Siregar (2019) menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi. Zulfikar Aditya Rachman dan Widiartanto (2022) berpendapat bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja pekerja. Jika penelitian Oktabintoro Anom Subakti (2021) menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, penelitian Neno, Tarsisius Timuneno (2024) menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang mengajak pengikutnya untuk memprioritaskan kepentingan organisasi daripada pribadi dan berpotensi untuk mempengaruhi (Indra Kharis, 2015). 4 indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015), ialah kharisma, stimulasi intelektual, motivasi inspiratif, dan perhatian yang individual.

2.2. Kompetensi

Kompetensi (X2) kompetensi ialah ciri khas seseorang yang terkait dengan kinerja yang efektif atau adaptabilitas dalam lingkungan kerja tertentu (Rahmat, 2019). 5 indikator kompetensi menurut Rahmat (2019), yaitu pengetahuan, motif, keterampilan, konsep diri, dan sifat.

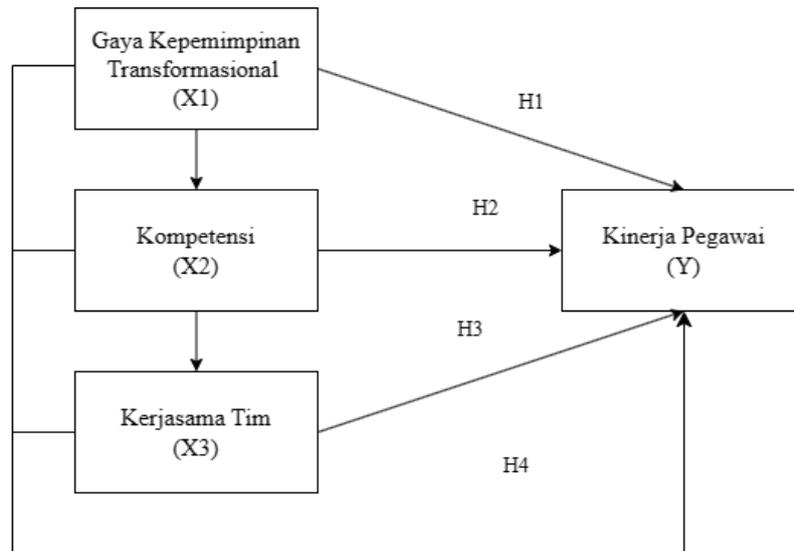
2.3. Kerjasama Tim

Kerjasama tim (X3) kerjasama tim ialah aktivitas yang dilakukan dengan cara kolaboratif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meningkatkan hasil setiap individu (Hatta, et al., 2017). 3 indikator kerjasama tim menurut Hatta, et al. (2017) yaitu saling berkontribusi, tanggung jawab secara bersama menyelesaikan pekerjaan, dan pengarahan kemampuan secara maksimal.

2.4. Kinerja Karyawan (Y)

kinerja karyawan ialah hasil dari tugas yang dilakukan oleh kelompok atau individu orang yang telah berpartisipasi pada pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan (Robbins, 2015). 4 indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2015) yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan komitmen kerja.

2.5. Hipotesis Penelitian



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

- H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BUMDes Gemilang Desa Ketajen
- H2 : Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BUMDes Gemilang Desa Ketajen.
- H3 : Kerjasama Tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BUMDes Gemilang Desa Ketajen
- H4 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Kerjasama Tim secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BUMDes Gemilang Desa Ketajen.

3. METODE PENELITIAN

Metode dalam kajian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis data pada kajian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan pada organisasi BUMDes Gemilang Desa Ketajen Gedangan Sidoarjo. Kajian ini menggunakan sampel sejumlah 41 responden yaitu karyawan BUMDes Gemilang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis dengan program SPSS 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Waktu dan lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada organisasi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Gemilang Desa Ketajen Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo pada bulan Maret-Mei 2024.

4.2. Uji Analisis Deskriptif

Hasil pengolahan data mengenai informasi tentang ciri-ciri demografis dan deskripsi variabel penelitian dijelaskan melalui analisis data deskriptif ini. Dalam penelitian ini, 41 orang berpartisipasi sebagai responden. Sampel berdasarkan jenis kelamin menghasilkan persentase sebesar 95,1% untuk 39 pria dan 4,9% untuk 2 wanita. Ukuran sampel berdasarkan usia dibagi menjadi empat kategori: sembilan orang berusia 18 hingga 25 tahun dengan persentase 22%; lima orang berusia 25 hingga 30 tahun dengan persentase 12,2%; tujuh orang berusia 30 hingga 40 tahun dengan persentase 17%; dan dua puluh orang atau lebih berusia di atas 40 tahun dengan persentase 48,8%. Masa kerja responden menentukan jumlah sampel, yang dibagi menjadi empat kategori: 1-6 bulan, sebanyak 9 orang dengan persentase 22%; 6-12 bulan, sebanyak 23 orang dengan persentase 56,1%; 1-2 tahun, sebanyak 7 orang dengan persentase 17%; dan >2 tahun, sebanyak 2 orang dengan persentase 4,9%. Berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir, terdapat empat kategori sampel, yaitu: pendidikan SMP sebanyak lima orang dengan persentase 12,2%; pendidikan SMA/SMK sebanyak tiga puluh orang dengan persentase 73,2%; pendidikan D1-S1 sebanyak tiga orang dengan persentase 7,3%; dan pendidikan lainnya sebanyak tiga orang dengan persentase 7,3%.

4.3. Uji Validitas

Keabsahan instrumen penelitian diperiksa dengan menggunakan uji validitas. Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka butir pernyataan valid; apabila r hitung $\leq r$ tabel, maka butir pernyataan tidak valid. Hal inilah yang menjadi dasar keputusan untuk menguji validitas item. Dalam penelitian ini, nilai r tabel ketifa $dF = (n-2) = 39$ memiliki nilai signifikan 0,05 sebesar 0,308. Penelitian ini menunjukkan bahwa r hitung dari setiap item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi (X2), Kerjasama Tim (X3), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) lebih besar dari r tabel, jadi setiap item pernyataan dapat dikatakan valid.

4.4. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,662 | Reliabel |
| Kompetensi (X2) | 0,663 | Reliabel |
| Kerjasama Tim (X3) | 0,582 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,663 | Reliabel |

Sumber : Data diolah (2024)

Keseluruhan dari variabel penelitian bisa dianggap reliabel karena nilai Cronbach Alpha untuk kinerja karyawan (Y), kompetensi (X2), kerja sama tim (X3), dan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) semuanya lebih besar dari 0,60.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menganalisis variabel independen dalam model regresi memberikan kontribusi atau tidak.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 41 |
| Normal Parameters ^{a, b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.38899532 |
| Most Extreme Difference | Absolute | .077 |
| | Positive | .069 |
| | Negative | -.077 |
| Test Statistic | | .077 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^d |

Sumber : Data diolah (2024)

Data akan terdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 dan tidak terdistribusi normal jika kurang dari 0,05, yang diuji menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Data dengan distribusi normal atau mendekati normal membentuk model regresi yang baik. Data dalam penelitian ini berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh Asymp Sig uji normalitas sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

4.5.2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas, khususnya dengan mengamati nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 adalah nilai yang digunakan.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinierity Statistic | |
|---|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,803 | 1,246 |
| Kompetensi (X2) | 0,940 | 1,064 |
| Kerjasama Tim (X3) | 0,817 | 1,224 |

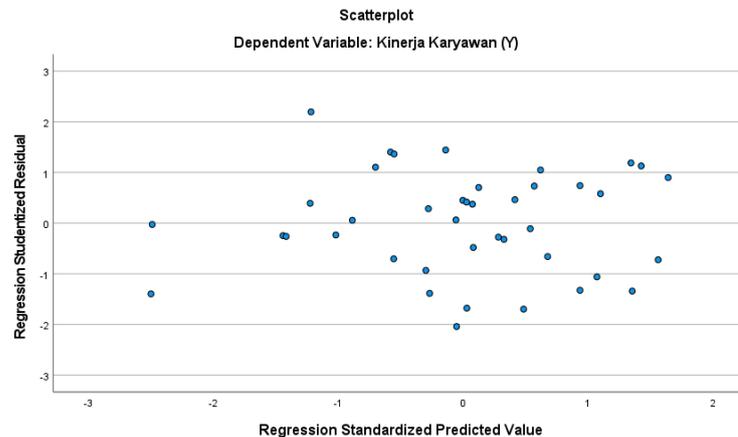
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, variabel X1 memiliki VIF sebesar 1,246 dan tolerance sebesar 0,803. Variabel X2 dalam penelitian ini memiliki tolerance sebesar 0,940 dan VIF sebesar 1,064. Variabel X3 dalam penelitian ini memiliki VIF sebesar 1,224 dan tolerance sebesar 0,817. Mengingat nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut diketahui

> 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda multikolinearitas.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2021:178) adalah uji yang melihat dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variasi dari residual antar pengamatan.



Gambar 2. Scatterplot

Sumber : Data diolah (2024)

Gambar 2 di atas menjelaskan bahwa data menyebar di seluruh grafik dan tidak terbentuk pola apapun, jadi bisa disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh kompetensi (X2), kerja tim (X3), dan gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dinilai melalui analisis regresi linier berganda. Ketika sebuah penelitian bertujuan untuk meramalkan kondisi naik turunnya variabel independen dan melibatkan manipulasi dua variabel independen sebagai faktor prediktor (naik dan turunnya nilai), maka peneliti menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1,503 | 6,332 | | -237 | 0,814 |
| | Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,103 | 0,140 | 0,096 | 0,737 | 0,466 |
| | Kompetensi | 0,537 | 0,109 | 0,590 | 4,914 | <0,001 |
| | Kerjasama Tim | 0,251 | 0,145 | 0,223 | 1,728 | 0,092 |

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data diolah (2024)

Rumus persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = -1,503 + 0,103 X1 + 0,537 X2 - 0,251 X3$$

Kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta yang menunjukkan angka -1.503, yang berarti nilai tersebut menjelaskan besarnya variabel kinerja (Y). Jika kerjasama tim (X3), kompetensi (X2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X1) tetap.

Gaya kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,103, menunjukkan adanya pengaruh positif kepada kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,103 satuan jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel-variabel lain dalam penelitian ini tetap.

Kompetensi (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,537, menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,537 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi (X2) dengan asumsi variabel lain pada penelitian ini tetap.

Kerjasama tim (X3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,251 menunjukkan pengaruh positif kepada kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,251 satuan jika variabel teamwork (X3) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi kestabilan variabel lain pada penelitian ini.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1. Uji t

Uji yang berusaha memastikan pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 dan menggambarkan seberapa besar kemampuan setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Tabel 5
Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1,503 | 6,332 | | -237 | 0,814 |
| | Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,103 | 0,140 | 0,096 | 0,737 | 0,466 |
| | Kompetensi | 0,537 | 0,109 | 0,590 | 4,914 | <0,001 |
| | Kerjasama Tim | 0,251 | 0,145 | 0,223 | 1,728 | 0,092 |

b. Dependent Variable : Y

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 5 menyajikan rincian parsial dari pengaruh masing-masing variabel. Tabel t yang dihasilkan oleh setiap variabel dapat dilihat berdasarkan output ini. Sebelum menerima atau menolak Ho, harus dipastikan nilai yang digunakan dalam tabel t. Derajat kebebasan

(df) dan tingkat signifikansi yang digunakan menentukan nilai ini. Dengan nilai df sebesar $n-k$ ($41-4=37$) dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha:2 = 0,025$), jadi nilai t tabel adalah 2,026.

- Uji Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan tingkat signifikansi sekitar 0,4666. Nilai signifikansinya melebihi nilai probabilitas 0,05 atau $0,466 > 0,05$. Dengan t tabel sebesar 2,026 dan t hitung sebesar 0,737 untuk variabel X1 maka t hitung lebih kecil dari t tabel. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai karena H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Uji Variabel Kompetensi (X2)

Variabel kompetensi (X2) menunjukkan nilai sig sebesar 0,001, yang mengarah pada kesimpulan ini. Nilai $0,001 < 0,05$ atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari tingkat signifikansi. T hitung $>$ t tabel dengan t tabel sebesar 2,026 dan t hitung sebesar 4,914 untuk variabel X2. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan mengingat H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Uji Variabel Kerjasama Tim (X3)

Variabel kerja sama tim (X3) menghasilkan nilai sig sebesar 0,092, yang mengarah pada kesimpulan. Nilai signifikansi (sigma) melebihi nilai probabilitas 0.05, atau $0.092 > 0.05$. Dengan t tabel sebesar 2,026 dan t hitung sebesar 1,728 untuk variabel X2, maka t hitung $<$ t tabel. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kerjasama tim (X3). karena H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.7.2. Uji F

Untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen, maka diperlukan pengujian secara simultan. Metode ini dilakukan untuk menilai signifikansi pengaruh teamwork, kompetensi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Uji F

| ANNOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
| 1 | Regression | 226,684 | 3 | 75,561 | 12,246 | <.001 ^b |
| | Residual | 228,292 | 37 | 6,170 | | |
| | Total | 454,976 | 40 | | | |
| Dependent Variable : Kinerja Karyawan | | | | | | |

Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kerjasama Tim

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan hasil analisis dengan nilai F hitung sebesar 12,246 dan nilai probabilitas 0,001. Nilai F hitung > nilai F tabel (2,63) dan probabilitasnya kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

4.8. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Of The Estimate |
| 1 | .706 ^a | 0,498 | 0,458 | 2,48396 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | |
| b. Dependen Variabel: Y | | | | |

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 7 menjelaskan sejauh mana variabel-variabel independen gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi (X2), dan kerjasama tim (X3) dapat menyatakan variasi variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan, diukur dengan nilai koefisien determinasi atau R Square. Nilai R Square sebesar 0,498 atau 49,8% diperoleh dari hasil perhitungan SPSS versi 27. Variabel kompetensi (X2), kerjasama tim (X3), dan gaya kepemimpinan transformasional (X1) dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lainnya memberikan pengaruh sebesar 51,2%.

5. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil temuan uji hipotesis, kinerja karyawan di BUMDes Gemilang, Desa Ketajen, Sidoarjo, tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Kurangnya penerapan sikap transformasional oleh pemimpin mengakibatkan lemahnya dampak negatif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja pegawai. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penerapan visi transformasional yang konsisten, komunikasi yang baik, dan keterlibatan karyawan secara penuh. Temuan penelitian ini mendukung teori yang dicetuskan oleh Indra Kharis (2015), yang mendefinisikan pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mengajak para pegawainya untuk mengedepankan keperluan organisasi daripada kepentingan individu serta mempunyai keahlian untuk memberikan dampak yang signifikan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian

Fadiah Retno Imara (2020), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di EF English First Malang)", yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional.

5.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji hipotesis, kinerja karyawan BUMDes Gemilang di Desa Ketajen, Sidoarjo, akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi mereka. Kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif oleh variabel kompetensi. Salah satu kualitas yang mempengaruhi kinerja produktif di tempat kerja adalah kompetensi. Pekerja yang memiliki kompetensi yang diperlukan akan menuntaskan tugas mereka dengan lebih efektif. Kompetensi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan BUMDes Gemilang di Desa Ketajen, Sidoarjo, telah divalidasi dan terbukti. Temuan penelitian ini mendukung teori Rahmat (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai seperangkat sifat seseorang yang terkait dengan kinerja efektif atau unggul dalam lingkungan kerja tertentu. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, dan Lukman Hakim Siregar (2019). Kompetensi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, menurut penelitian "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai".

5.3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menjelaskan apabila tidak ada hubungan yang nyata antara kinerja pegawai BUMDes Gemilang dengan peningkatan kerjasama tim di Desa Ketajen, Sidoarjo. Kinerja karyawan berkorelasi negatif dengan variabel kerja sama tim; semakin rendah kerja sama tim, semakin rendah pula kinerja karyawan. Kinerja secara keseluruhan terhambat oleh masalah kolaborasi yang disebabkan oleh ketidakcocokan dan komunikasi yang buruk setiap anggota. Untuk mengatasi masalah ini, tim secara keseluruhan harus berkomitmen, dan para pemimpin harus membantu menciptakan suasana di tempat kerja yang mendorong kerja sama yang produktif. Oleh karena itu, tidak dapat dibuktikan atau ditolak bahwa tidak memiliki hubungan yang berarti antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan di BUMDes Gemilang di Desa Ketajen, Sidoarjo. Temuan penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hatta dkk. (2017) Bekerja secara tim merupakan kegiatan yang dilakukan secara berkelompok untuk memaksimalkan produktivitas dan meminimalkan beban kerja masing-masing individu. Temuan penelitian Oktabintoro Anom Subakti dari tahun 2021, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia

Pusat Surakarta Tahun 2021)," konsisten dengan temuan kajian ini dan menyatakan bahwa kerjasama tim tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini menjelaskan bahwa kerjasama tim, kompetensi, dan gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan ini dikonfirmasi oleh uji F, yang menghasilkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Ketiga elemen tersebut bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dengan meningkatkan dan mendukung satu sama lain. Meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi yang kuat, kerja sama tim yang efektif, dan gaya kepemimpinan transformasional yang konsisten dapat menghasilkan kesuksesan jangka panjang dan keunggulan kompetitif. Hipotesis penelitian ini telah divalidasi dan terbukti. Kompetensi, kerja sama tim, dan gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan 49,8% dari variasi kinerja karyawan, sesuai dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,498. Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi 51,2% sisanya yang tidak dianalisis pada penelitian ini. Hal ini berarti bahwa betapa pentingnya ketiga variabel tersebut.

6. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Menurut penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

- Kinerja karyawan BUMDes Gemilang di Desa Ketajen, Gedangan Sidoarjo, secara signifikan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, yang sejalan dengan teori Indra Kharis.
- Namun, teori yang dikemukakan oleh Rahmat mengindikasikan bahwa kompetensi mempunyai efek yang besar terhadap kinerja pegawai.
- Menurut teori yang dicetuskan oleh Hatta dkk., kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Namun, kinerja karyawan BUMDes Gemilang di Desa Ketajen Gedangan, Sidoarjo, dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kerjasama tim secara bersamaan.

6.2. Saran

Peneliti memberikan sejumlah rekomendasi berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitiannya, antara lain:

- Bagi Perusahaan

Perusahaan juga disarankan untuk fokus pada kerjasama tim guna meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang diajukan oleh peneliti termasuk pemberian perhatian terus kepada gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi antar karyawan..

- Bagi Peneliti

Untuk peneliti berikutnya, disarankan menambahkan variabel bebas yang lain seperti *reward*, loyalitas kerja, beban kerja, kompensasi, dan variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga sebaiknya melibatkan perbandingan dengan organisasi serupa baik dalam kota maupun luar kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhifni, H., & Hafidloh. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja lembaga keuangan mikro syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Anisa, F. D., & Nuridin. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). *Memahami manajemen sumber daya manusia I*. LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Imara, F. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada EF English First Malang).
- Juhro, S. M. (2020). *Transformational leadership: Konsep, pendekatan, dan implikasi pada pembangunan*. Bank Indonesia Institute.
- Kairupan, D. (2021). *Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Lebi, M. S., Wellem, I., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*.
- Lestari, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap tingkat kinerja organisasi Badan Usaha Milik Desa (Studi pada BUMDES Desa Sungai Sitolang). *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Luruk, O., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PLN SUB ULP Betun. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.

- Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen pada pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi Kiat*.
- Putri, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai BUMDes Gemilang Desa Ketajen, Gedangan Sidoarjo.
- Rimawati, L. S., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Sihite, A. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan. *Manajemen*.
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri Tambelangan Sampang. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 21-31.
- Suryanto, A. S., Firdaus, V., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan penggunaan teknologi terhadap kinerja Bumdes yang ada pada Kecamatan Tanggulangin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*.
- Widhi Yanti, D. A., & Mursidi. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*.
- YB, A., Reynilda, & Idris, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Ezenza Journal (EJ)*.