

PERAN *SUBJECTIVE WELL-BEING*, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MEMPREDIKSI KINERJA KARYAWAN

Mutiarini Mubyl^{*1}, Giri Dwinanda²

Jurusan Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}mutiarinimubyl@gmail.com, ²giri.dwinanda99@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to look at the role of subjective well-being, transformational leadership, and organizational commitment to employee performance. This study uses a quantitative non-experimental method with a total sample of 89 marketing employees of KSP MU. The results of this study prove that subjective well-being ($t_{count} = 2.796 > 1.987$; $0.006 < 0.050$), transformational leadership ($t_{count} = 3.709 > 1.987$; $0.000 < 0.050$), and organizational commitment ($t_{count} = 2.290 > 1.987$; $0.025 < 0.050$) significant and positive to employee performance separately. The three variables also have a significant and positive effect on employee performance simultaneously ($F_{count} = 58,228 > 2.71$; $0,000 < 0.050$). The value of contribution / role of the three independent variables on employee performance seen from the value of the determination coefficient (R^2) that is equal to 67.3%, while the remaining 32.7% employee performance is influenced by other variables that not included in this study. The independent variable that most plays a role in predicting employee performance is transformational leadership which is equal to 0.379, compared to subjective well-being (0.339) and organizational commitment (0.178). So that this answers all existing hypotheses, H_0 is rejected and $H_1 - H_6$ are accepted.

Keywords: *Subjective well-being, transformational leadership, commitment organizational and employee performance.*

PENDAHULUAN

Perusahaan berkembang selalu memiliki cara untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sutadji (2010) memaparkan SDM yang berkualitas adalah SDM dengan hasil kinerja yang optimal, dimana hasil akhir yang dicapai akan berdampak positif bagi kinerja organisasinya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam periode tertentu dibandingkan dengan beberapa kemungkinan yang telah ditentukan secara bersama, seperti standar hasil kerja, target/sasaran, atau kriteria tertentu (Rivai, 2008). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal seperti kemampuan intelektualitas, disiplin

kerja, kebahagiaan, keterikatan kerja, dan faktor eksternal seperti kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen perusahaan (Tien, 2012). Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka akan tercipta kinerja yang tinggi pada karyawan. Sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut mengalami hambatan atau tidak terpenuhi, maka akan tercipta kinerja karyawan yang rendah.

Kondisi belum terciptanya kinerja yang tinggi pada beberapa karyawan, dirasakan oleh salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa koperasi simpan pinjam (KSP) MU, dimana posisi marketing berperan penting dalam menjalankan usaha ini. Dari hasil data laporan keuangan dan pencapaian

13 cabang KSP MU diperoleh informasi adanya penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan oleh rendahnya pencapaian target bagian marketing. Berikut laporan keuangan tahun 2015-2016:

Tabel 1. Laporan keuangan tahun 2015

Keterangan			
Bulan	Pendapatan	Pengeluaran	Profit/Lost
Jan-Mar	1,716,865,379	1,114,567,810	602,297,569
April-Jun	1,637,548,956	1,232,731,387	404,817,569
Jul-Sep	1,652,174,978	1,145,347,212	506,827,766
Okt-Des	1,591,342,112	1,042,513,546	548,828,566

Sumber: Data penelitian (2017)

Tabel 2 Laporan keuangan tahun 2016

Keterangan			
Bulan	Pendapatan	Pengeluaran	Profit/Lost
Jan-Mar	1,307,940,800	1,044,539,900	263,400,900
April-Jun	1,282,734,813	978,216,975	304,517,834
Jul-Sep	1,206,976,762	1,012,487,543	194,489,219
Okt-Des	1.292.477.863	1,010,213,297	282,264,566

Sumber: Data penelitian (2017)

Data laporan keuangan dua tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan pendapatan yang dialami oleh perusahaan. Meskipun tidak selalu rugi, namun *profit* yang dihasilkan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Apabila ini berkelanjutan, secara perlahan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Berdasarkan evaluasi tahunan karyawan (tahun 2015), khususnya posisi marketing sebanyak 96 orang, dengan menggunakan 7 item pengukuran kepuasan kerja KSP MU, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Evaluasi kepuasan kerja KSP MU tahun 2015

No	Tingkat Kepuasan Item	Tidak Puas	Cukup Puas	Puas
1	Penghasilan	49.0	33.3	17.7
2	Kesejahteraan	44.8	29.2	26.0
3	Pengembangan Karir	36.5	34.4	29.2
4	Kesesuaian <i>jobdesc</i>	41.7	32.3	26.0
5	Pendidikan dan Pelatihan	37.5	41.7	20.8
6	Penilaian Kinerja	41.7	34.4	24.0

7	Lingkungan Kerja	31.3	37.5	31.3
---	------------------	------	------	------

Sumber: Data Penelitian (2017)

Data menunjukkan beberapa item dengan persentase ketidakpuasan yang tinggi diantaranya penghasilan (49%), kesejahteraan (44.8), kesesuaian *job description* (41.7%), serta penilaian kerja (41.7%). Hasil ini menunjukkan tingkat kepuasan hidup yang dirasakan oleh karyawan marketing masih cenderung rendah. Rendahnya penghasilan yang diperoleh, kesejahteraan yang belum dirasakan, serta beratnya *jobdesc* yang dimiliki membuat karyawan marketing belum merasakan kepuasan kehidupan khususnya dalam pekerjaan.

Kepuasan kehidupan merupakan suatu konsep yang terdapat dalam diri seseorang dalam mengevaluasi kehidupannya, hal ini mengacu pada istilah *subjective well-being* (SWB). Individu dengan SWB yang tinggi diharapkan mampu mengoptimalkan pengetahuan dan kemampuannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik bagi suatu perusahaan (Diener & Ryan, 2009).

Adanya kondisi ketidakpuasan yang dirasakan oleh divisi marketing, menjadikan mereka kurang optimal dalam bekerja. Hal yang mampu menopang *gap* antara kebijakan perusahaan yang belum mampu menaikkan gaji akibat performa kerja yang belum optimal, adalah hadirnya beberapa koordinator yang selalu memberikan masukan dan membantu bawahannya yang mengalami kesulitan.

Keterlibatan pemimpin dalam memberikan dukungan merupakan gambaran salah satu dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan istilah *contingent reward*. *Contingent reward* adalah cerminan pemimpin yang mampu memberikan sesuatu yang menjadi harapan bawahannya, tidak hanya materi namun juga berupa

penghargaan/apresiasi, pujian atas pencapaian keberhasilan, dan/atau motivasi, serta perhatian terhadap masalah-masalah yang dihadapi para bawahannya (Avolio, Bass, & Jung, 1999).

Hadirnya pemimpin yang mengerti kondisi para karyawan marketing, memunculkan perasaan loyal, sehingga membuat mereka memiliki ikatan emosional untuk tetap berada di perusahaan (Luthans, 2006). Hal ini dikenal dengan istilah komitmen afektif (*affective commitment*). Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006) memaparkan komitmen afektif merupakan salah satu dari tiga komponen komitmen organisasional.

Kedua faktor (kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional) dianggap sebagai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan penelitian Tampi (2014); Bass, Avolio, et al., (2003); Tobing (2009); dan Djamaluddin (2009).

Berdasarkan permasalahan serta adanya hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan keterkaitan ketiga variabel terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan, membuat peneliti ingin menggali lebih lanjut mengenai peran *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan pada KSP MU.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *subjective well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

5. Bagaimana peran *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional dalam memengaruhi kinerja karyawan?
6. Variabel manakah yang paling berperan dalam memprediksi kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menganalisis pengaruh *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis peran *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional dalam memengaruhi kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis variabel yang paling berperan dalam memprediksi kinerja karyawan.

Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja karyawan adalah bagian terpenting dalam menilai perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Koopmans, et al., 2013). Kinerja individu akan meningkat jika mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya (*Task Performance*), menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan (*Contextual Performance*), tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan (*Counterproductive Work Behavior*), serta mampu menyesuaikan diri

terhadap perubahan dalam sistem kerja (*Adaptive behavior*) (Koopmans, et al., 2013). Dari keempat dimensi, hanya *counterproductive work behaviour* yang memiliki hubungan negatif dengan kinerja, sisanya memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Subjective well-being merupakan penilaian subjektif terhadap kognitif dan afektif yang dirasakan seseorang yang berhubungan dengan kehidupannya yang dapat memengaruhi tingkat emosi yang dirasakan (Diener & Tay, 2011).

Subjective well-being terdiri dari Dimensi kognitif tercakup di dalamnya kepuasan hidup (*life satisfaction*) dan area kepuasan (*domain satisfaction*), serta Dimensi afektif mencakup afeksi positif dan afeksi negatif, dimana kedua afek ini berdiri sendiri dan memiliki frekuensi dan intensitasnya masing-masing (Diener & Tay, 2011).

Kepemimpinan transformasional disebut juga sebagai kepemimpinan adaptif yang merupakan tipe pemimpin lebih proaktif, fleksibel, dan efektif dalam meningkatkan kesadaran pengikut untuk kepentingan bersama dalam mencapai tujuan yang optimal (Bodla & Nawaz, 2010).

Faktor - faktor kepemimpinan transformasional menurut Bass, Avolio, dan Jung (2003) terdiri dari *Charismatic leadership, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, Contingent reward, Active management by exception*.

Komitmen organisasional paling sering didefinisikan sebagai 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, 3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Menurut Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006) komitmen organisasional merefleksikan tiga dimensi yaitu *affective*

commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini:

- (H1) : *Subjective well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (H2) : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (H3) : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (H4) : *Subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (H5) : *Subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional cukup berperan dalam memprediksi kinerja karyawan.
- (H6) : Variabel kepemimpinan transformasional yang paling berperan dalam memprediksi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* (pendekatan kuantitatif non-eksperimental), yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan penyebab yang memungkinkan terjadinya perubahan perilaku, gejala, atau fenomena berdasar pada suatu kejadian yang sudah terjadi (Riduwan, 2005).

Partisipan

Partisipan adalah karyawan marketing KSP MU dari seluruh kantor yang tersebar di beberapa wilayah Sulawesi, Maluku, dan Kalimantan. Peneliti tidak membatasi karakteristik partisipan dari usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan status pernikahan.

Berikut data jumlah karyawan marketing KSP MU:

Tabel 4: *Data partisipan*

Wilayah	Kantor Cabang	Jumlah Karyawan
Sulawesi Selatan	Makassar (Kantor pusat)	10 orang
	Polman	8 orang
	Bulukumba	7 orang
Sulawesi Tenggara	Kendari	8 orang
	Bau-bau	4 orang
	Wakatobi	5 orang
Kalimantan Timur	Balikpapan	9 orang
Maluku Utara	Ternate	8 orang
	Tobelo	5 orang
	Masohi	6 orang
Total Karyawan		89 orang

Sumber: Data Penelitian (2017)

Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 89 orang dan dianggap telah memenuhi syarat minimum jumlah sampel untuk penelitian korelasional yaitu ≥ 30 (Gay & Diehl dalam Riduwan, 2005). Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dikarenakan tidak semua elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Mustafa, 2000).

Jenis sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana peneliti menentukan sendiri sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu (Riduwan, 2008) yaitu kesamaan karakteristik jenis kelamin dan posisi sebagai karyawan marketing.

Teknik pengumpulan data berupa wawancara koordinator dan beberapa karyawan marketing KSP MU, observasi di kantor pusat (Makassar), serta pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner).

Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

Alat ukur kinerja pada penelitian ini berdasar pada teori dan *Individual Work Performance Questionnaire* dari Koopmans, et al., (2013), serta Yusoff, Ali, dan Khan (2014). Jumlah item 65, menggunakan skala skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS) sampai skor 6 untuk

jawaban Sangat Setuju (SS). Untuk butir negatif, berlaku sebaliknya. Semakin tinggi skor tiap dimensi, semakin seseorang tersebut menunjukkan kinerja yang baik.

Alat ukur *subjective well-being* pada penelitian ini berdasar pada teori Diener dan Tay (2011). Jumlah item 30, menggunakan skala skor 1 untuk Tidak Sesuai (TS) sampai skor 5 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Untuk butir negatif, berlaku sebaliknya. Semakin tinggi skor tiap dimensi, semakin seseorang tersebut memiliki *subjective well-being* yang baik.

Alat ukur kepemimpinan transformasional pada penelitian ini adalah *Multifactor Leadership Questionnaire*, dibuat berdasarkan teori Avolio dan Bass (1995). Jumlah item 40, menggunakan skala skor 1 untuk Tidak Pernah (TP) sampai skor 5 untuk jawaban Sering (S). Untuk butir negatif, akan berlaku sebaliknya. Semakin tinggi skor tiap faktor, semakin menunjukkan tipe kepemimpinan adaptif seorang atasan.

Alat ukur komitmen organisasional pada penelitian ini berdasarkan teori Allen dan Meyer (dalam Malhotra & Mukherjee, 2004). Jumlah item 15, menggunakan skala skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS) sampai skor 6 untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Untuk butir negatif, akan berlaku sebaliknya. Semakin tinggi skor tiap dimensi, semakin seseorang tersebut menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya.

Metode Analisis

Uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan perhitungan *corrected item total correlation*, apabila item memiliki hubungan ($r > 0.3$) terhadap total skor, maka item tersebut dinyatakan valid. Semakin besar nilai korelasi yang terjalin, semakin mendekati 1 ($0 \leq r \leq 1$), maka semakin valid item tersebut (Priyatno, 2011). Sedangkan untuk mengetahui

nilai reliabilitas item, dilakukan uji *cronbach alpha*.

Statistik deskriptif, memberikan gambaran mengenai frekuensidata.

Uji asumsi klasik, digunakan untuk menguji kesalahan model regresi. Pengujian berupa uji normalitas dan uji multikolinearitas.

Uji hipotesis, dilakukan menggunakan uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji koefisien regresi berganda.

Uji parsial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , sebagai berikut:

- (1) Jika nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis (H_0) ditolak.
- (2) Jika nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis (H_0) diterima.

Uji simultan (F)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , sebagai berikut:

- (1) Jika nilai $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis (H_0) ditolak.
- (2) Jika nilai $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis (H_0) diterima.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, sebaliknya apabila R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam memprediksi variabel dependen sangat terbatas.

Uji koefisien regresi berganda

Persamaan regresi berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e, \text{ dimana:}$$

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi *subjective well-being*

β_2 = Koefisien regresi kepemimpinan transformasional

β_3 = Koefisien regresi komitmen organisasional

X_1 = *Subjective well-being*

X_2 = Kepemimpinan transformasional

X_3 = Komitmen organisasional

e = Koefisien error

Dari persamaan regresi, akan terlihat variabel X (*subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional) yang paling berperan dalam memprediksi terjadinya peningkatan pada variabel Y (kinerja karyawan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Kinerja Karyawan

Sebelum dilakukan uji regresi berganda, dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Nilai validitas dan reliabilitas item

	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Nilai	Jumlah item	Nilai	Jumlah item
Validitas	0.381		0.381	
	–	65	–	65
Reliabilitas	0.967		0.967	

Sumber: Data Penelitian (2017)

Item-item variabel kinerja karyawan memiliki nilai r diatas 0.3 ($r > 0.3$). Hal ini menunjukkan ada hubungan yang cukup erat antara item dengan skor total item, sehingga dikatakan cukup valid. Nilai *cronbach alpha* tergolong sangat tinggi yaitu 0.967, sehingga item-item tergolong sangat reliabel dan dapat digunakan.

2) Subjective Well-being

Uji validitas dan reliabilitas pada variabel *subjective well-being* adalah sebagai berikut:

Tabel 6: Nilai validitas dan reliabilitas item

	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Nilai	Jumlah item	Nilai	Jumlah item
Validitas	-0.163		0.394	
	-	30	-	28
	0.775		0.783	
Reliabilitas	0.913		0.930	

Sumber: Data Penelitian (2017)

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan mengalami penghapusan sebab terdapat 2 item (-0.163, -0.215) memiliki nilai r di bawah 0.3 ($r < 0.3$), yang kemudian tidak diikuti dalam olah data regresi. Sedangkan 28 sisanya dikatakan cukup valid. Nilai *cronbach alpha* tergolong sangat tinggi, baik sebelum maupun setelah item dihapus, sehingga dikatakan item-item tergolong sangat reliabel dan dapat digunakan.

3) Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji validitas dan reliabilitas kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

Tabel 7: Nilai validitas dan reliabilitas item

	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Nilai	Jumlah item	Nilai	Jumlah item
Validitas	0.330		0.330	
	-	40	-	40
	0.708		0.708	
Reliabilitas	0.950		0.950	

Sumber: Data Penelitian (2017)

Item-item variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai r di atas 0.3 ($r > 0.3$). Nilai *cronbach alpha* tergolong sangat tinggi yaitu 0.950, sehingga item-item tergolong cukup valid, sangat reliabel, dan dapat digunakan.

4) Komitmen Organisasional

Hasil uji validitas dan reliabilitas komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

Tabel 8: Nilai validitas dan reliabilitas item

	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Nilai	Jumlah item	Nilai	Jumlah item
Validitas	0.374		0.374	
	-	15	-	15
	0.797		0.797	
Reliabilitas	0.893		0.893	

Sumber: Data Penelitian (2017)

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan juga tidak mengalami penghapusan item dikarenakan range nilai validitas item-item sudah memiliki nilai r di atas 0.3 ($r > 0.3$). Nilai *cronbach alpha* tergolong tinggi yaitu 0.893, sehingga dapat dikatakan item-item pada komitmen organisasional termasuk cukup valid, reliabel, dan dapat digunakan.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

1) Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Usia dan Lama Kerja.

Dari hasil uji deskriptif diketahui jumlah karyawan marketing KSP MU yang berusia 21-25 tahun sebanyak 12 orang (13.5%), 26-30 tahun sebanyak 32 orang (32%), 31-35 tahun sebanyak 41 orang (46%), dan 36-40 tahun sebanyak 4 orang (4.5%). Sedangkan untuk lama kerja, diketahui sebanyak 23 orang (25.8%) bekerja selama 6-16 bulan, 36 orang (40.4%) bekerja selama 17-27 bulan, 24 orang (27.1%) sebanyak 36 orang, dan 6 orang (6.7%) lainnya sudah bekerja selama 39-49 bulan. Hal ini menyimpulkan bahwa karyawan marketing KSP MU didominasi oleh karyawan yang yang berusia 31-35 tahun (46%) dengan jumlah karyawan terbanyak paling lama bekerja selama 17-27 bulan (40.4%).

2) Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Status Pernikahan

Dari hasil uji deskriptif diketahui jumlah karyawan marketing KSP MU yang berpendidikan terakhir SMA/SMK adalah sebanyak 55 orang (61.8%) dan

karyawan yang berpendidikan terakhir strata 1 (S1) yaitu sebanyak 34 orang (38.2%). Sedangkan dilihat dari status pernikahan, karyawan marketing KSP MU yang berstatus menikah adalah sebanyak 61 orang (68.5%), lajang 27 orang (30.3%), dan duda 1 orang (1.1%).

Hal ini menyimpulkan bahwa karyawan marketing KSP MU didominasi oleh karyawan yang telah menikah (68.5%) dan berpendidikan terakhir SMA/SMK (61.8%).

3) Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Dari hasil analisis deskriptif masing-masing variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil uji deskriptif variabel

n = 89	Min	Maks	Rerata	Std. Dev.
Kinerja Karyawan	2.21	4.24	3.25	0.53
Subjective Well-Being	1.73	3.94	3.01	0.60
Kepmmpnan Transf.	2.01	4.11	3.27	0.54
Komitmen Org.	2.13	4.68	3.39	0.51

Sumber: Data Penelitian (2017)

Berdasarkan uji deskriptif variabel diketahui beberapa penjelasan sebagai berikut:

- Nilai rerata variabel kinerja karyawan $3.25 > 3$ (nilai median skala 1-6) yang berarti rata-rata karyawan marketing KSP MU memiliki kinerja yang cukup baik.
- Nilai rerata variabel *subjective well-being* $3.01 > 2.5$ (nilai median skala 1-5) yang berarti rata-rata karyawan marketing KSP MU memiliki *subjective well-being* yang cukup tinggi.
- Nilai rerata variabel kepemimpinan transformasional $3.27 > 2.5$ (nilai median skala 1-5) yang berarti rata-rata karyawan marketing KSP MU menilai atasannya cukup adaptif dalam memimpin.

- Nilai rerata variabel komitmen organisasional $3.39 > 3$ (nilai median skala 1-6) yang berarti rata-rata karyawan marketing KSP MU memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap perusahaannya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk melihat pendistribusian data terjadi secara normal atau tidak. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) > 0.05 , sehingga menyimpulkan bahwa data yang ada tidak jauh berbeda dari data normal baku. Berikut hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk tiap-tiap variabel:

Tabel 10: Hasil uji normalitas

n = 89	KK	SWB	KT	KO
Kolm-Smirnov	1.306	1.173	1.259	1.298
Asym.sig. (2-tailed)	0.066	0.128	0.084	0.069

Sumber: Data Penelitian (2017)

Diketahui nilai sig.(p) keempat variabel yaitu kinerja karyawan (KK) $0.066 > 0.05$, *subjective well-being* (SWB) $0.128 > 0.05$, kepemimpinan transformasional (KT) $0.084 > 0.05$, dan komitmen organisasional (KO) $0.069 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data keempat variabel adalah normal.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji ada atau tidak korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami multikolinieritas. Dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* > 0.10 dan *variance inflation factor* (VIF) < 10.00 dari masing-masing variabel independen. Berikut hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel:

Tabel 11: Hasil uji multikolinieritas

n = 89	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Subjective well-being	0.278	3.602
Kepemimpinan	0.340	2.942

Transformasional		
Komitmen	0.495	2.020
Organisasional		

Sumber: Data Penelitian (2017)

Dari hasil uji diatas, diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai *tolerance*>0.10 dan nilai VIF <10.00, sehingga dikatakan tidak mengalami multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Dari hasil ujit ketiga variabel terhadap kinerja karyawan, diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil uji t

	t hitung	t tabel	Sig.
(constant)	1.963	1.987	0.053
<i>Subjective Well-being</i>	2.796	1.987	0.006
Kepemimpinan Transformasional	3.709	1.987	0.000
Komitmen Organisasional	2.290	1.987	0.025

Sumber: Data Penelitian (2017)

(H₁): *Subjective well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dari hasil perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} ($2.290 > 1.987$) dan nilai signifikansi ($0.006 < 0.05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

(H₂): Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dari hasil perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} ($3.709 > 1.987$) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima.

(H₃): Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dari hasil perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} ($2.290 > 1.987$) dan nilai signifikansi ($0.025 < 0.05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji Simultan (F)

Dari hasil uji F ketiga variabel terhadap kinerja karyawan, diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 13: Hasil uji F

	F hitung	F tabel	Sig.
<i>Regression</i>	58.228	2.71	0.000

Sumber: Data Penelitian (2017)

(H₄): *Subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dari hasil perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} ($58.228 > 2.71$) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 14: Hasil uji R²

Model	R	Rsquare (R ²)
1	0.820	0.673

Sumber: Data Penelitian (2017)

Terjalin korelasi antara variabel *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang tergolong tinggi ($R = 0.820 > 0.50$). Artinya, semakin tinggi *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan. Nilai R² ($0.673 > 0.50$) menunjukkan peran variabel sebesar 67.3% dimana 32.7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa:

(H₅): *Subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional cukup berperan dalam memprediksi kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima.

Uji koefisien regresi berganda

Persamaan regresi berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 0.326 + 0.339X_1 + 0.379X_2 + 0.178X_3 + e$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 0.326 memiliki arti apabila *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 0.326.
- 2) Koefisien regresi *subjective well-being* sebesar 0.339 dan positif memiliki arti bahwa jika *subjective well-being* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.339. Tanda positif menyimpulkan semakin tinggi *subjective well-being* seorang karyawan marketing, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
- 3) Koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0.379 dan positif memiliki arti bahwa jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.379. Tanda positif menyimpulkan semakin baik kepemimpinan transformasional atasan terhadap karyawan marketing, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya.
- 4) Koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0.178 dan positif memiliki arti bahwa jika komitmen organisasional mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.178. Tanda positif menyimpulkan semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan marketing, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Berikut hipotesis terakhir dalam penelitian ini:

(H₆): Variabel kepemimpinan transformasional yang paling berperan dalam memprediksi kinerja karyawan.

Dari hasil uji koefisien regresi berganda diketahui bahwa variabel yang paling berperan dalam memprediksi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional (0.379) jika dibandingkan dengan *subjective well-being* (0.339) dan komitmen organisasional (0.178), sehingga H₆ pada penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil analisis parsial membuktikan *subjective well-being* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan *subjective well-being* dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
2. Hasil analisis parsial membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
3. Hasil analisis parsial membuktikan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
4. Hasil analisis simultan membuktikan *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil analisis koefisien determinasi membuktikan *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional cukup berperan dalam memprediksi kinerja karyawan, yaitu sebesar 67.3%.
6. Hasil analisis koefisien regresi berganda membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional yang paling berperan dalam memprediksi kinerja

karyawan, yaitu sebesar 0.379 dibandingkan *subjective well-being* dan komitmen organisasional.

SARAN

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan perusahaan khususnya dalam perbaikan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga harus memiliki keinginan untuk dapat menjaga dan terus mengembangkan karyawan sebagai aset perusahaan ke arah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutadji, (2010). *Perencanaan dan Pengembangan*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Rivai, V. (2008). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (2nded.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tien, U. (2012). *Pengaruh kepemimpinan transformational, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*. (Tesis).<http://eprints.uny.ac.id/9030/3/>.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*.<https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Avolio, B.J., Bass, B.M. & Jung, D.I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10thed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (regional sales Manado). *Journal Acta Diurna*, 3, 1-20.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D., & Berson, Y., (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transaction leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, 207-218.
- Tobing, D. S. K. I. (2009). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 31-37.
- Djamaluddin, M. (2009). Pengaruh komitmen organisasional, pengembangan karier, motivasi kerja, dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5, 1-80.
- Koopmans, L., Bemaards, C.M., Hildebrandt, V.H., van Buuren, S., van der Beek, A.J., de vet, H.C.W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62, 6-28.
- Diener, E., & Tay, L. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 354-365.
- Bodla, N., & Nawaz, M. (2010). Comparative study of full range leadership model among faculty members in public and private sector higher education institutes and universities. *International Journal of Business and Management*, 5, 208-214.
- Riduwan, (2005). *Belajar mudah penelitian untuk guru, karyawan, dan peneliti pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Mustafa, (2000). *Teknik sampling*. home.unpar.ac.id/~hasan/SAMPLING
- Yusoff, R., Ali, A & Khan, A. (2014). Assessing reliability and validity of job performance escale among university teachers. *Journal*

of Basic and Applied Science Research, 4, 35-41.

Avolio, B.J., Bass, B.M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6,199-218.

Malhotra, N., & Mukherjee, A. (2004).The relative influence of organizational commitment and job satisfaction on service quality of customer contact employees in bankin call centers, *Journal of Service Marketing*, 18, 162-174.

Priyatno, D. (2011). *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: Penerbit Media Kom.