

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI DANU JAYA TABANAN**

**I Made Prabudi<sup>1</sup>  
I Wayan Suana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
*e-mail: saturdaybali@yahoo.com*

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Danu Jaya Tabanan. Penelitian ini menggunakan riset kuantitatif yaitu dengan menggunakan *survey* dan kuesioner terhadap 40 karyawan Koperasi Danu Jaya Tabanan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Diperoleh temuan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan. Hasil lainnya ditemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan.

**Kata Kunci :** *kepemimpinan transformasional, loyalitas karyawan, prestasi kerja*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and employee loyalty on employee performance at Koperasi Danu Jaya Tabanan. This study used a quantitative research by using surveys and questionnaires to 40 employees of Koperasi Danu Jaya Tabanan. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Obtained findings that transformational leadership and significant positive effect on employee performance in Koperasi Danu Jaya Tabanan. Other results found that employee loyalty and a significant positive effect on employee performance in Koperasi Danu Jaya Tabanan. Furthermore, transformational leadership and employee loyalty simultaneously significant effect on employee performance in Koperasi Danu Jaya Tabanan.*

**Keywords :** *transformational leadership, employee loyalty, job performance*

## PENDAHULUAN

Kegiatan industri berkaitan erat dengan aktivitas perusahaan baik eksternal maupun internal. Persaingan industri yang ketat merupakan tantangan sekaligus pemacu setiap perusahaan atau institusi untuk terus berkembang demi eksistensinya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau pun target yang telah ditentukan.

Karyawan adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan dan mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011). Jeffry (2013) menyatakan bahwa diantara sumber daya organisasi yang ada, sumber daya manusialah yang paling menentukan tercapainya tujuan organisasi. Turunnya prestasi kerja karyawan sering diakibatkan oleh masalah yang timbul dari karyawan itu sendiri yang berasal dari dalam lingkungan organisasi/perusahaan dimana karyawan memiliki tuntutan dan permasalahan lain yang timbul. Menurut Noch (2007) lingkungan kerja yang nyaman dan aman diciptakan oleh karyawan perusahaan sehingga dapat mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Dalam situasi persaingan ekonomi dewasa ini faktor sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting. Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan organisasi. Kepemimpinan dinilai sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok

menuju sasaran (Tabassum, 2012). Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Kebanyakan teori terbaru dari kepemimpinan transformasional amat terpengaruhi oleh Burns (1978). Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai penilaian kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahan untuk membangkitkan kesadarannya akan pentingnya hasil kerja, mendahului kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan – kebutuhan bawahan pada tingkatan yang lebih tinggi sehingga tercapai kualitas hidup yang lebih baik (Sugiyanto, 2010).

Mudiarta (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu dengan baik mengubah nilai dalam mengembangkan dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memiliki kepintaran emosional yang tinggi dan mampu juga memotivasi secara moral pada karyawannya. Kepemimpinan transformasional menggambarkan sebuah proses yang signifikan para pemimpin membawa perubahan positif pada individu, kelompok, tim, dan organisasi (Baihaqi, 2010).

Loyalitas adalah kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai (Poerwadarminta, 2002 dalam Heni, 2010). Antoncic *et al.* (2011) menyatakan bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan

sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan diri di perusahaan. Utomo (2002:171) menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (dalam Jeffry Wibowo dkk., 2013). Loyalitas kerja tidak akan terbentuk begitu saja dalam organisasi, tapi terdapat aspek-aspek yang di dalamnya menciptakan loyalitas karyawan itu sendiri. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain seperti taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan (Trianasari, 2005).

Setyorin dkk. (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Seluruh prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan baik dapat digolongkan kinerja, termasuk ketika seorang *office boy* (OB) yang sudah membersihkan *lobby* kantor. *Lobby* kantor yang bersih tersebut merupakan kinerja *office boy* (OB) tersebut. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Niki, 2013). Setiap karyawan memiliki tugas pekerjaan dan targetnya masing – masing, ketika suatu *sales* motor berhasil menjual sepuluh motor dalam sebulan sedangkan targetnya adalah delapan, dapat

dikatakan bahwa *sales* tersebut memiliki kinerja yang baik dengan karakteristik pekerjaan yang dimilikinya.

Hasibuan (2011:95) menyatakan bahwa kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Hesti Suprihatiningsih dkk., 2010). Prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Prestasi kerja merupakan hal penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seseorang anggota suatu organisasi atau perusahaan (Dessler, 2002).

Salah satu Lembaga Keuangan di Indonesia yang berkembang saat ini adalah koperasi. Menurut Arif (2010:17), koperasi sebagai suatu perkumpulan yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya. Dari segi kualitas, keberadaan koperasi masih perlu upaya yang sungguh-sungguh untuk ditingkatkan mengikuti tuntutan lingkungan dunia usaha dan lingkungan kehidupan dan kesejahteraan para anggotanya (Nurmatin, 2009).

Koperasi Danu Jaya merupakan salah satu koperasi yang sedang berkembang dan aktif di Bali. Terletak di Desa Penebel, Kabupaten Tabanan

Koperasi Simpan Pinjam Danu Jaya Penebel merupakan koperasi terbaik kategori koperasi simpan pinjam dan Koperasi Karyawan Kediri, dan koperasi terbaik kategori koperasi konsumen Kabupaten Tabanan tahun 2013 ([www.tabanankab.go.id](http://www.tabanankab.go.id)). Hal ini diraih karena adanya kerja sama yang baik antar pemimpin dan karyawan sehingga meningkatnya prestasi kerja berdampak pada peningkatan kepuasan konsumen. Hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan.

Pemimpin dari Koperasi ini tentunya memiliki visi dan misi yang secara signifikan memiliki andil dan dampak langsung terhadap pencapaian prestasi maupun kinerja para karyawannya. Kepemimpinan itu sendiri memiliki berbagai macam hasil antara lain kepuasan pengikut atau bawahan. Berdasarkan data absensi yang ada didapatkan data loyalitas karyawan terhadap Koperasi Danu Jaya baik, hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat absensi karyawan. Dari wawancara yang peneliti lakukan pada Koperasi Danu Jaya didapatkan bahwa pimpinan dari Koperasi Danu Jaya melaksanakan kepemimpinan transformasional dengan baik, namun prestasi dan loyalitas karyawan belum sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh pimpinan Koperasi Danu Jaya tersebut.

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan loyalitas telah banyak dilakukan seperti pada organisasi pemerintahan yang dilakukan oleh Rochelle (2013), Arif (2010), Baihaqi (2010), Jacquelin *et al.* (2014), Niki Abidjulu dkk. (2013), Almer (2013), Donghong Ding dkk. (2012). Mengacu pada penelitian sebelumnya tersebut, maka penelitian ini mereplikasi penelitian tersebut dan melakukan diferensiasi pada objek yang diteliti yaitu Koperasi.

Anam (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang sangat kuat atau signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan transformasional seorang pemimpin, semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Jacqueline (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dipandang memiliki efek positif pada berbagai aspek kepuasan kerja karyawan.

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan.

Penelitian yang dilakukan Rochelle (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya.

H2 : Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan.

Niki (2013) menyatakan kepemimpinan transformasional mampu dengan baik mengubah nilai dalam mengembangkan dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional menggambarkan sebuah proses yang signifikan para pemimpin membawa perubahan positif pada individu, kelompok, tim, dan organisasi (Baihaqi, 2010).

Antoncic & Antoncic (2011) menyatakan bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan

perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan di perusahaan. Menurut Utomo (2002:171), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (dalam Jeffry Wibowo dkk, 2013). Donghong Ding *et al.* (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang sangat kuat atau signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Noch (2007) menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

H3 : Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Koperasi Danu Jaya Tabanan yang beralamat di Jalan Raya Penebel, Dusun Penebel Kelod, Desa Penebel, Tabanan. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang mengindikasikan prestasi kerja karyawan pada Koperasi Danu Jaya Tabanan. Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan pada Koperasi Danu Jaya Tabanan. Objek dari penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan terhadap prestasi karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan.

Data primer dalam penelitian ini didapat berdasarkan hasil *survey* dari responden yang secara langsung memberikan tanggapan pada variabel – variabel

penelitian yang diuji dengan cara menjawab kuesioner dan data sekunder diperoleh dari sejarah Koperasi Danu Jaya Tabanan.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Koperasi Danu Jaya Tabanan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive*. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Jumlah sampel 40 karyawan tersebut tidak termasuk pemimpin/*owner* Koperasi Danu Jaya Tabanan.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode observasi, kuesioner, serta dengan metode wawancara. Skala yang dipakai pada penelitian adalah skala Likert 5 poin dan disebarkan langsung kepada responden. Cara untuk mengetahui apakah kuesioner pada penelitian ini akurat dan layak untuk dianalisis adalah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas merupakan alat uji asumsi klasik dalam penelitian ini. Teknik analisis regresi linier berganda menjadi alat teknik analisis data penelitian ini. Hipotesis yang terdapat dalam penelitian diuji dengan uji F guna mengetahui pengaruh simultan variabel-variabel yang ada dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Tabel 1 berikut menerangkan karakteristik responden penelitian ini dimana karyawan berjenis kelamin perempuan

mendominasi dalam penelitian ini. Karyawan yang berusia  $\geq 36$  tahun dan berpendidikan S1 juga mendominasi dalam penelitian ini

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Perempuan	25	62.5
		Laki - laki	15	37.5
	Jumlah		40	100
2	Usia	18 thn-23 thn	2	5
		24 thn-29 thn	4	10
		30 thn-35 thn	10	25
		$\geq 36$ thn	24	60
	Jumlah		40	100
3	Pendidikan terakhir	SLTA	5	12.5
		D1	6	15
		D2	8	20
		D3	10	25
		S1	11	27.5
	Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0.717	Valid
		X1.2	0.889	Valid
		X1.3	0.769	Valid
		X1.4	0.604	Valid
2	Loyalitas Karyawan	X2.1	0.804	Valid
		X2.2	0.861	Valid
		X2.3	0.582	Valid
		X2.4	0.722	Valid
3	Prestasi Kerja	Y1	0.521	Valid
		Y2	0.764	Valid
		Y3	0.737	Valid
		Y4	0.657	Valid
		Y5	0.690	Valid
		Y6	0.670	Valid
		Y7	0.774	Valid
		Y8	0.555	Valid
		Y9	0.496	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih tinggi dari nilai 0,30. Hal ini menggambarkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini terbukti *valid* serta dapat dilanjutkan ke dalam alat analisis berikutnya.

Pada uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian memperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai 0,6. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Secara lebih rinci, hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.741	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X2)	0.710	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.820	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2014

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh temuan bahwa variabel – variabel penelitian telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai *Aysmp. Sig.* sebesar 0,884. Pada uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut karena nilai *tolerance* dan VIF masing-masing menunjukkan nilai *tolerance* yang dimiliki seluruh variabel bebas lebih tinggi dari nilai 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 sesuai dengan tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas (*Tolerance* dan *VIF*)**

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.750	1.333
Loyalitas Karyawan (X2)	0.750	1.333

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode *Glejser* memperoleh nilai  $\alpha$  lebih dari 0,05 terhadap absolut residual (Abs\_Res) secara parsial, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen sesuai dengan yang ditunjukkan pada tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode *Glejser*)**

Variabel	T	Signifikansi
Kepemimpinan Transformasional (X1)	- .845	.404
Loyalitas Karyawan (X2)	-.027	.979

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan perhitungan SPSS *for Windows* menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\begin{array}{rcl}
 Y & = & 0,000 + 0,570 (X_1) + 0,278(X_2) \\
 SE & = & 0,097 \quad 0,101 \\
 t_{hitung} & = & 4,530 \quad 2,209 \\
 Sig. & = & 0,000 \quad 0,033 \\
 R^2 & = & 0,561 \\
 F_{hitung} & = & 23,606 \quad Sig. = 0,000
 \end{array}$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Transformasional
- X<sub>2</sub> = Loyalitas Karyawan

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,561 menunjukkan bahwa sebesar 56,1 persen variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi bersama-sama oleh variabel kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan, dan sisanya senilai 43,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Nilai signifikansi F adalah 0,000 yang kurang dari 0,05 dan menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan

loyalitas karyawan, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Donghong Ding *et al.* (2009) dan Noch (2007) yang menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.570	4.530	.000
Loyalitas Karyawan (X2)	.278	2.209	.033

Sumber: Data diolah, 2014

Nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,570, menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anam (2012) dan Jacqueline (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dipandang memiliki efek positif pada berbagai aspek kepuasan kerja karyawan.

Nilai signifikansi uji t sebesar  $0,033 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,278, menunjukkan bahwa apabila loyalitas karyawan menurun maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yaitu loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rochelle (2013) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Implikasi penelitian ini adalah pihak Koperasi Danu Jaya Tabanan hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan saat ini karena terbukti membuat prestasi karyawan meningkat dan pihak Koperasi Danu Jaya Tabanan sebaiknya meningkatkan stimulasi intelektual karyawan dengan mendorong atau memberikan pemahaman dan rangsangan dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Kedua, pihak Koperasi Danu Jaya sebaiknya mempertahankan produktivitas karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan tentunya prestasi kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain ruang lingkup penyebaran kuesioner hanya terbatas pada satu koperasi sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisir untuk koperasi-koperasi yang lain. Kedua, kurangnya variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan seperti pemberian insentif dan gaji.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Pertama, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan.

Kesimpulan kedua, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan. Kesimpulan terakhir, kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Saran pertama, pihak Koperasi Simpan Pinjam Danu Jaya sebaiknya mempertahankan kepemimpinan yang diterapkan saat ini dan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan koperasi itu sendiri.

Saran kedua, bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lainnya seperti lingkungan kerja sebagai variabel. Selain itu dalam penelitian selanjutnya diperlukan penambaham jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas di pada satu koperasi saja.

## **REFERENSI**

- Almer Rasyid, Hamidah Nayati Utami, Mochammad Djudi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Anam Mirza, M. Umer Paracha, Adnan Qamar, Inam-ul-Hassan & Hamid Waqas, 2012. *Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction” Study of Private School (Educator) In Pakistan*. Global Journal of Management and Bussiness Research Volume XII Version I
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). *Employee loyalty and its impact on firm growth*. International Journal of Management and Information Systems, 15(1), 81-87.

- Arif, Rusdan. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Burns, J.M. 1978. *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara: Jakarta
- Donghong Ding et al. 2012. *Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction*. Internasional Journal Business, Scientific Research
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Heni. 2010. *Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi Positif*. Yogyakarta : Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Hesti Suprihatigsih, Tri Bodroastuti. 2010. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)*. Semarang : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang
- Jacqueline Lomanjaya et al. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo*. Surabaya : Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Jeffry Wibowo dan Eddy Sutanto. 2013. *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pertama Jaya di Madiun*. Surabaya : Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Mudiartha Utama' I Wayan. 2004. *Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kantor Rektorat Universitas Udayana*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*. 2(2) : h:389. Maslow, Abraham H., 1984, *Motivasi dan Kepribadian*, Seri Manajemen No. 104 Cetakan Pertama PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

- Niki Abidjulu *et al.* 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Lurah Botu Kota Gorontalo*. Gorontalo : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo
- Noch, M. Y. 2007. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/BPTP Papua*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6, No 3. Hal 62-75.
- Nurmatin, Imran. 2009. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada P.T Telekomunikasi Indonesia Tbk*. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang*. 7(1) : h :60.
- Rochelle Joy Belonio. 2013. *The Effect of Leadership Style On Employee Satisfaction and Performance of Bank Employees In Bangkok*. England : MBA, Stamford Internasional University
- Setyorini, Maghfiroh & Farida. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maalwat Tamwil (Bmt)*. Semarang : Jurusan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Soedirman, Semarang
- Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*. Vol 37, No. 1, Juni 2014
- Tabassum Riaz *et al.* 2012. *Transformational Leadership and Employees Career Salience; an Empirical Study Conducted on Banks of Pakistan*. *Internasional Journal of Business and Social Science*, Pakistan. Vol. 3 No. 8, April 2012
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Utomo, B. (2002). *Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.