

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta

Arif Nugroho,¹ Fauzobihi,² Dian Anggraini³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiwi

Article Info

Article history:

Accepted: 13 Januari 2022

Publish: 17 Januari 2022

Keywords:

Pt. United Tractors Tbk. Jakarta; Instructor Performance; Transformational Leadership

Article Info

Article history:

Diterima: 13 Januari 2022

Terbit: 17 Januari 2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. Metode penelitian dengan metode kuantitatif, pengumpulan data dengan cara kuesioner. Populasi sebanyak 32 orang dan sampel sebanyak 32 orang. Jenis sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke 32 Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional PT. United Tractors Tbk. Jakarta berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil koefisien determinasi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,5% dan sisanya 73,5% yang dipengaruhi variabel yang lain. Uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of transformational leadership on the performance of instructors at PT. United Tractors Tbk. Jakarta. Research methods with quantitative methods with data collection by means of a questionnaire. The population is 32 people from the sample of 32 people which means the type of sampling used is saturated sampling. This research was conducted by distributing questionnaires to instructors of PT. United Tractors Tbk. Jakarta. The analytical technique used in this study is a simple linear regression analysis technique. Based on the results of this study it can be concluded that the transformational leadership of PT. United Tractors Tbk. Jakarta is in the good category. Based on the results of the coefficient of determination that transformational leadership has a significant influence on employee performance by 26.5% and the remaining 73.5% which is influenced by other variables. The T test shows that the transformational leadership style has a significant influence on employee performance.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Arif Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiwi

Email: arif.nugroho@pertiwi.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia persaingan ekonomi di Indonesia saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin sulit, karena banyaknya kompetitor yang sering muncul dan tidak dapat dihindari baik di dalam industri, alat berat maupun perusahaan jasa. Untuk mengatasi hal tersebut, pelaku usaha harus memperbaiki diri melalui beberapa perencanaan dan strategi pengembangan sumber daya yang maksimal. Hal ini sejalan dengan perusahaan yang ingin selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan bertahan, meskipun banyak kompetitor

yang muncul. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, diantaranya adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik.

PT. United Tractors Tbk. Jakarta adalah distributor alat berat terbesar dan terkemuka di Indonesia, menyediakan produk-produk dari merek-merek terkenal dunia seperti Komatsu, UD Truck, Scania, Bomag, Tadano, dan Komatsu Forest. Ada banyak sekali pemahaman tentang gaya kepemimpinan dan faktor yang berperan dalam membentuk kinerja instruktur di PT. United Tractors Tbk. Jakarta, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, karena seiring dengan perubahan lingkungan perusahaan yang sangat cepat, maka perusahaan harus memiliki kemauan seorang pemimpin untuk terus eksis dan berkembang.

Wijaya dan Rifa'i (2016) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang memiliki visi ke depan, dapat mengenali perubahan lingkungan dan dapat mentransformasikan perubahan tersebut dalam organisasi, memimpin perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi bagi individu karyawan untuk menjadikannya kreatif dan inovatif, serta meningkatkan kinerja manajemen, berani memikul tanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Nur Insan (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik untuk mengubah ide menjadi tindakan nyata dan untuk mempengaruhi karyawan Anda untuk mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan transformasional memotivasi atau mendorong pengikutnya menggunakan akal dan potensi mereka untuk mengatasi hambatan pekerjaan, memahami tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Kepemimpinan transformasional merupakan yang terbaik dalam organisasi karena menghasilkan perubahan salah satunya dapat memotivasi pengikut dan mengorbankan kepentingan diri untuk kepentingan organisasi.

Kelebihan dari gaya kepemimpinan ini adalah dapat membimbing anggotanya untuk melakukan perubahan yang positif. Pemimpin dengan gaya ini tidak akan segan-segan untuk langsung berpartisipasi dan membantu anggotanya melaksanakan tugasnya secara penuh. Pemimpin transformasional seringkali memiliki semangat dan pemikiran positif yang dapat mempengaruhi anggotanya. Model kepemimpinan ini sangat memperhatikan kesejahteraan dan kemajuan setiap anggota.

Perusahaan memang membutuhkan kepemimpinan transformasional. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kepemimpinan. Inilah sebabnya mengapa posisi kepemimpinan sangat penting dalam organisasi. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional berperan strategis dan menentukan dalam berjalannya organisasi dan menentukan kinerja organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional memiliki visi ke depan dan memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi perubahan lingkungan dan memiliki kemampuan untuk mengubah perubahan tersebut dalam organisasi, dengan memelopori perubahan dan memberikan dorongan, dan menginspirasi setiap karyawan untuk berkreasi dan berinovasi, serta membangun kinerja manajemen, keberanian dan tanggung jawab untuk memimpin dan mengendalikan organisasi. Alhasil, instruktur akan lebih semangat dalam meningkatkan hasil kerjanya. Setiap organisasi harus memiliki arah, karena manajemen adalah proses atau kerangka kerja, yang mencakup orientasi atau arah sekelompok orang menuju tujuan organisasi. Proses coaching dan mentoring merupakan bagian dari proses kepemimpinan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi, perusahaan harus melalui proses kegiatan kepemimpinan (Soegiarto, 2016).

Studi-studi terdahulu telah banyak meneliti mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Sazly dan Ardiani (2019) membuktikan bagaimana kepemimpinan transformasional telah merubah kinerja pegawai di pemerintahan tingkat kecamatan. Kepemimpinan transformasional juga terbukti mempengaruhi kinerja karyawan/wati di perusahaan swasta (Hassanah & Poerwitasary, 2019). Kepemimpinan transformasional juga diketahui mempengaruhi aspek kinerja karyawan dengan dimensi yang lebih luas (Sitorus & Arwiyah, 2019). Walaupun

demikian, efek kepemimpinan transformasional untuk kinerja instruktur atau di konteks pendidikan tetap menarik untuk dipelajari (Anderson, 2017).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui efek dari kepemimpinan di PT. United Tractor Tbk. kepada kinerja instruktur. Pertanyaan penelitian yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan transformasional dan kinerja struktur di konteks penelitian? Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja instruktur? Dengan mengukur kepemimpinan transformasional dan kinerja instruktur, evaluasi hubungan keduanya bisa dilakukan. PT. United Tractor Tbk dipilih sebagai objek penelitian mengenai kepemimpinan transformasional setelah melihat kinerja instruktur selama 4 tahun terakhir yang sangat dimungkinkan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional yang rutin memberikan pengaruh ideal, memotivasi, dan memberikan atensi dalam bentuk pelatihan untuk menjaga kualitas kinerja instruktur.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sdm Dan Kepemimpinan Transformasional

Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sutikno (2014:16) menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi dirancang untuk mempengaruhi orang yang memimpin, dengan harapan dapat bertindak sesuai dengan harapan atau petunjuk dari orang lain yang mengarahkannya. Northouse (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses di mana orang berinteraksi dengan orang lain dan membangun hubungan untuk meningkatkan motivasi dan moral pemimpin dan pengikut.

Organisasi dalam perkembangannya membutuhkan kepemimpinan transformasional (Eisenbach et al., 1999). Melalui kepemimpinan transformasional, visi dapat tersampaikan, pengikut merasa lebih dihargai, pengikut juga dimotivasi dan mendapatkan inspirasi, serta perspektif baru terbentuk (Bass & Riggio, 2006). Kepemimpinan operasional juga membuat organisasi lebih berorientasi pada pelanggan sehingga dalam jangka panjang dapat memperhatikan kepuasan pelanggan (Abeysekera & Wickramasinghe, 2012). Bass dan Avolio (1994) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diajarkan di semua tingkatan organisasi dan dapat secara positif mempengaruhi kinerja organisasi. Ketika pimpinan bergabung dengan pengikut dan menciptakan hubungan yang meningkatkan etika dan motivasi maka disanalah kepemimpinan transformasional terbentuk (Northouse, 2019). Dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994) dalam adalah:

a. *Idealized Influence* (pengaruh ideal)

Tingkah laku pemimpin itu sangat dikagumi oleh para pengikutnya sehingga para pengikut sangat memuji, menghormati, meniru dan mencontohnya. Pemimpin memancarkan kepercayaan diri dan ketertarikan pada pengikut mereka, sehingga ada hubungan emosional pada tingkat tertentu.

b. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi)

Perilaku pemimpin secara jelas menunjukkan visi yang mendorong dan menginspirasi pengikut. Pemimpin menantang pengikut untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, menyampaikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan, dan memberikan tugas yang bermakna.

c. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)

Pemimpin bersedia mengambil risiko dan mengumpulkan ide dari pengikutnya untuk menginspirasi dan mendorong kreativitas pengikutnya. Visi pemimpin menjadi kerangka mental pengikut untuk menghubungkannya dengan pemimpin, organisasi dan rekan-rekannya, serta tujuan organisasi.

d. *Individualized Consideration or Individualized attention* (pertimbangan individu)

Pemimpin ada ketika pengikut membutuhkannya, pemimpin ini bertindak sebagai mentor, mendengarkan keprihatinan dan kebutuhan pengikut, termasuk kebutuhan akan rasa hormat dan penghargaan atas kontribusi individu terhadap organisasi.

2.2 Kinerja SDM

Mulyadi (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang diungkapkan oleh orang-orang dalam hal prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan perannya di perusahaan. Menurut Sustrisno (2009), mengukur kinerja karyawan membahas enam aspek yang menjadi area penting keberhasilan pencapaian utama perusahaan. Enam aspek dari area kinerja utama adalah:

- a. Hasil pekerjaan, yaitu sejauh mana kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan yang telah dilakukan.
- b. Pengetahuan Pekerja, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerja yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif untuk melakukan tugas kerja, terutama inisiatif dalam menghadapi masalah yang muncul.
- d. Kecepatan Mental, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan beradaptasi dengan metode kerja dan situasi kerja yang ada.
- e. Attitude, yaitu tingkat mental dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan kehadiran, yaitu tingkat ketepatan waktu khususnya kehadiran.

2.3 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Instruktur

Banyak penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kinerja SDM. Di konteks Indonesia kepemimpinan transformasional telah teruji dan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan/wati. Saftara (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja di tingkat pemerintahan di provinsi Jawa Barat. Gaya kepemimpinan transformasional bahkan juga terbukti mampu meningkatkan kinerja perusahaan grup atau konglomerasi (Yonamelia, 2016). Alasan hal ini salah satunya adalah kemampuan kepemimpinan transformasional meningkatkan kedisiplinan dan produktifitas karyawan/wati (Sitorus & Arwiyah, 2019). Kepemimpinan transformasional juga dapat menumbuhkan budaya inovasi di organisasi non-profit (Jaskyte, 2004). Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja juga membantu kinerja guru di Palembang (Andriani et al., 2018).

Berdasarkan pemahaman terhadap konteks penelitian dan penelitian-penelitian terdahulu maka dibangunlah hipotesa untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hipotesa ini yang akan diuji menggunakan konteks penelitian di PT. United Tractors Tbk. untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional kepada kinerja instruktur sebagai bagian dari karyawan/wati yang spesifik memberikan layanan pada pelanggan seperti di gambar 1 di bawah. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

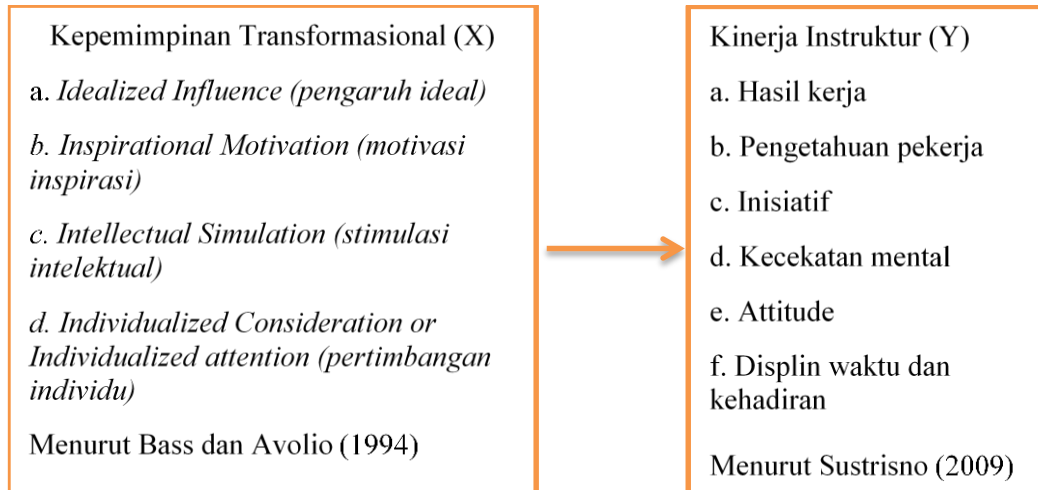
a. Hipotesis penelitian

Penulis menduga sementara bahwa terdapat adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja instruktur pada PT. United Tractor Tbk. Jakarta

b. Hipotesis Statistik

$H_0 < \rho = 0$: artinya, tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja instruktur pada PT. United Tractor Tbk. Jakarta.

$H_a > \rho \neq 0$: artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja instruktur pada PT. United Tractor Tbk. Jakarta.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada hakikatnya adalah suatu cara ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu cara untuk mengumpulkan, menganalisis dan mengolah data yang nantinya akan menghasilkan data yang dapat dituju atau disimpulkan pada penelitian yang akan datang. Metode penelitian pada hakikatnya adalah metode ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif, dan jenis skala yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian adalah skala likert. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian dengan mengukur indikator-indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran dan kesimpulan dari permasalahan penelitian (Arikunto, 2002). Populasi sebanyak 32 orang dan sampel 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh, yang seluruhnya Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta Divisi Training Center. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 32 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis deskriptif penelitian, analisis data kuantitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat r hitung dan selanjutnya di bandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5%) r tabel dalam penelitian ini yaitu $N=32$ adalah 0,349, kesimpulannya jika r hitung $>$ r tabel maka butir-butir pernyataan tersebut di nyatakan valid, sedangkan jika r hitung $<$ dari r tabel maka butir-butir pernyataan tersebut di nyatakan tidak valid dengan hasil sebagai berikut.

Berdasarkan hasil Uji Validitas dari tabel diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa variabel Kepepemimpinan Transformasional (X) dengan 12 item pernyataan, dan variabel Kinerja (Y) dengan 18 pernyataan yang disebar kepada 32 responden melalui kuesioner. Hasil Uji Validitas bahwa r hitung $>$ r tabel maka untuk seluruh pernyataan Variabel X dan Variabel Y dinyatakan valid.

4.2 Analisis Deskriptif Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tanggapan 32 responden terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional dan variabel Kinerja Instruktur pada Divisi Training Center PT. United Tractors Tbk. Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, Kepemimpinan Transformasional bernilai baik, menempati posisi di Kelas IV dengan nilai berkisar 4,136 – 4,427 yang dimana jumlah tingkat hubungannya bernilai sebesar 4,307, dan Kinerja Instruktur Divisi Training Center PT. United Tractors Tbk. Jakarta bernilai baik, menempati tempat di kelas IV dengan nilai berkisar antara 4,279 – 4,519, dimana tingkat hubungan totalnya adalah 4.398.

4.3 Analisis Data Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kinerja Instruktur sebagai variabel dependen.

Rumus Regresi Linear Sederhana:

$$Y = \alpha + b \cdot \chi$$

Sehingga di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + Bx$$

$$Y = 45,773 + 0,646X$$

Dari rumus regresi $Y = \alpha + bX$, maka nilai regresi yang dihasilkan dari hitungan diatas adalah sebesar $Y = 45,773 + 0,646X$. Perhitungan dengan cara manual maupun menggunakan spss 16.00. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Instruktur PT. Traktor United Tbk. Jakarta positif. Hasil perhitungan dapat dilihat di tabel di bawah ini.

Tabel 1. Regresi Linear Sederhana
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.773	10.220		4.479	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.646	.196	.515	3.289	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Instruktur pada PT. Traktor United Tbk. Jakarta. Adapun rumus yang di gunakan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai r 0,515. Oleh karena itu, menurut hasil perhitungan analisis, koefisien korelasi lebih besar dari dan berdasarkan tabel interpretasi, koefisien korelasi dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan sangat kuat terhadap kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.515**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (KK)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Berdasarkan tabel pedoman menurut (Sugiyono, 2017) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,515 termasuk pada kategori sedang antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dan variabel Kinerja Instruktur (Y). Hubungan tersebut berlaku untuk 32 responden.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi di lakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang di berikan variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur pada PT. United Tractors Tbk. Jakarta, peneliti melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16 dan hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 KD &= (0,515)^2 \times 100\% \\
 KD &= 0,265225 \times 100\% \\
 KD &= 0,265 \times 100\% \\
 KD &= 26,5 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi di atas di peroleh hasil sebesar 26,5%, yang artinya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel Kinerja Instruktur (Y) sebesar 26,5%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitin ini. Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi yang di lakukan dengan menggunakan SPSS 16.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.241	6.765

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

d. Uji T Hitung

Kriteria pengujian nilai koresial t adalah:

- 1) Jika t hitung > t tabel, maka Ho di tolak dan Ha di terima, berarti variabel memberikan pengaruh pada variabel bebas
- 2) Jika t hitung < t tabel, maka Ho di terima dan Ha di tolak, berarti variabel terikat tidak memberikan pengaruh pada variabel bebas.

Rumus t hitung adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Berdasarkan perhitungan yang penulis lakukan, di dapat t hitung sebesar 3,289 > t tabel sebesar 2,042 maka dapat di simpulkan bahwa Ho di tolak dan Ha di terima karena t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji T hitung
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.773	10.220		4.479	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.646	.196	.515	3.289	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Instruktur (Y). Hipotesis yang diuji adalah:

- 1) H0-1 yang berarti secara parsial X1, X2, X3, X4 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- 2) Ha-1 yang berarti X1, X2, X3, X4 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Diketahui nilai t tabel sebesar 2,042 dari hasil perhitungan manual dan menggunakan SPSS nilai t hitung sebesar 3,289 seperti terlihat pada tabel 4.6.4 diatas. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh angka t hitung sebesar 3,289 nilai t tabel sebesar 2,042 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta.

Hasil penelitian diatas bisa dirasionalisasikan dan diselaraskan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang tersedia. Contoh penelitian terdahulu adalah kinerja karyawan di konteks perusahaan di Karawang telah terbukti dipengaruhi positif oleh gaya kepemimpinan transformasional (Hassanah & Poerwitasary, 2019). Studi meta-analisis oleh Crede et al. (2019) di berbagai konteks budaya yang diwakili tidak kurang dari 34 negara membuktikan walau pengaruh kepemimpinan transformasional ke kinerja dimoderasi oleh budaya yang sejalan tetapi secara umum bisa disimpulkan bawah kepemimpinan transformasional tetap mempengaruhi kinerja karyawan/wati.

Penjelasan pengaruh positif ini bisa dijelaskan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Efektivitas kepemimpinan transformasional dibandingkan kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja juga dijelaskan dengan kemampuannya untuk

meningkatkan keinginan pengikut untuk sadar dalam mendahulukan kepentingan timnya (Yukl, 1999). Buil et al. (2019) menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional kepada kinerja karyawan/wati dikarenakan terjadinya kebanggaan terhadap organisasi dan keterlibatan kerja. Karyawan/wati yang terinspirasi oleh kepemimpinan transformasional lebih cenderung membenamkan diri dalam pekerjaan, dan, pada gilirannya, ini cenderung menghasilkan kinerja tugas dan perilaku membantu sehingga berkinerja lebih baik (Lai et al., 2020).

Mekanisme bagaimana kepemimpinan transformasional ini mempengaruhi kinerja karyawan/wati bisa dieksplorasi melalui studi-studi sebelumnya. Penelitian oleh Jiang et al. (2017) menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional ini dimediasi oleh perilaku organisasi kewarganegaraan atau organizational citizenship behaviour. Mediasi lain sebagai mekanisme proses efek positif kepemimpinan transformasional ke kinerja pekerjaan adalah tanggung jawab sosial perusahaan atau corporate social responsibility (Manzoor et al., 2019). Kegunaan kepemimpinan transformasional tidak hanya terbatas pada kinerja SDM tapi juga berdampak positif pada inovasi mengarah ke kinerja pelestarian lingkungan atau environmental performance (Singh et al., 2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional ke kinerja juga diyakini melalui proses keterlibatan proses kreatif karyawan (Mahmood et al., 2019).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur di PT. United Tractors Tbk. Jakarta, dapat peneliti ambil beberapa kesimpulannya yang dapat diharapkan memberi jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam peneliti ini sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Transformasional Berdasarkan hasil peneliti Analisis Deskriptif, Kepemimpinan Transformasional PT. United Tractors Tbk. Jakarta menurut tanggapan 32 responden secara keseluruhan termasuk kedalam kategori Baik, menempati posisi di Kelas IV dengan nilai berkisar 4,136 – 4,427 yang dimana jumlah tingkat hubungannya bernilai sebesar 4,307. Dari keseluruhan pertanyaan tentang Kepemimpinan Transformasional, walaupun termasuk kedalam kategori baik, ternyata ada pernyataan yang mendapat skor terendah yaitu pimpinan memiliki keyakinan diri yang kuat sebesar 0,494.
- b. Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian Analisis Deskriptif, Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk. Jakarta menurut tanggapan responden termasuk ke dalam kategori Baik, menempati tempat di kelas IV dengan nilai berkisar antara 4,279 – 4,519, dimana tingkat hubungannya bernilai sebesar 4,398. Dari keseluruhan pernyataan tentang Kinerja Instruktur, walaupun termasuk kedalam kategori baik, ternyata ada pertanyaan yang mendapat skor terendah yaitu waktu selesai jam kerja semua Instruktur sama sebesar 0,466.
- c. Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk. Jakarta. Berdasarkan Uji Hipotesis secara parsial (Uji T), variabel independen Kepemimpinan Transformasional secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta, yaitu $t \text{ hitung } (3,289) > t \text{ tabel } (2,042)$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,005$ maka H_0 ditolak.

SARAN

Berdasarkan hasil dan penelitian yang telah di uraikan, maka izinkanlah penulis memberikan masukan serta saran inti dari pembahasan yang telah di uraikan sebagai berikut:

1. PT. United Tractors agar lebih meningkatkan Kepemimpinan Transformasional yang sudah dinyatakan kategori baik oleh responden sehingga kedepannya bisa masuk ke dalam kategori sangat baik. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara pemimpin lebih meningkatkan kualitas berkomunikasi dengan pengikutnya. Terutama pada dimensi *Idealized Influence*

indikator pimpinan berusaha untuk menunjukkan keyakinan diri yang kuat mendapatkan hasil kuesioner terendah dibandingkan pada dimensi atau indikator lainnya. Jadi pada kesempatan ini penulis ingin memberikan saran. Berdasarkan tanggapan dari responden atas pernyataan dari kuesioner tersebut, Instruktur merasa kepercayaan diri pimpinan dalam memimpin harus perlu di tingkatkan lagi, karena ini sangat berpengaruh sekali dalam menunjukkan rasa keyakinan diri yang kuat dalam diri seorang pemimpin. Hal ini sejalan sebab *Idealized Influence* (pengaruh ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealize influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

2. PT. United Tractors Tbk. Jakarta agar lebih meningkatkan kualitas Kinerja Instruktur yang dinyatakan kategori baik oleh 32 responden sehingga kedepannya bisa masuk ke dalam kategori sangat baik. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara membuat pelatihan serta kebutuhan dan keperluan instruktur saat bekerja maupun bertugas diluar bisa terpenuhi dengan baik dan memberikan intensif agar Instruktur bisa lebih bersemangat lagi dalam bekerja maupun bertugas diluar kota.
3. PT. United Tractors Tbk. Jakarta agar lebih memperhatikan Kepemimpinan Transformasional yang paling besar mempengaruhi terhadap kinerja Instruktur, dengan cara melakukan kegiatan untuk mengungkapkan aspirasi dan inspirasinya dengan melakukan FGD (Focus Group Discussion).
4. Penelitian kedepan dapat dilaksanakan di kontek yang berbeda seperti organisasi jasa, non-profit, usaha kecil menengah (UKM), dan konteks-konteks penelitian lain yang dapat memperkaya dan memperdalam pemahaman tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja.
5. Penelitian berikutnya juga dapat mencoba melaksanakan penelitian di periode waktu tertentu atau analisa longitudinal guna melihat perkembangan pengaruh kepemimpinan transformasional di kurun waktu periode tertentu.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abeyssekera, N., & Wickramasinghe, A. (2012). How is Your Boss? Impact of Transformational Leadership Behavior of Manager on Customers' Selling Orientation-Special Reference to Corporate Banking Sector in Sri Lanka. *European Journal of Business and Management*, 4(16), 2222–2839.
- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(1), 4.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Alfabeta.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership, organizational culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformation Leadership (Second)*. Lawrence Erlbaum. <https://doi.org/10.1093/itnow/bwaa120>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(May 2018), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

- Candra, W., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Perdana Publishing.
- Crede, M., Jong, J., & Harms, P. (2019). The generalizability of transformational leadership across cultures: a meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 34(3), 139–155. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0506>
- Eisenbach, R., Watson, K., & Pillai, R. (1999). Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 80–88. <https://doi.org/10.1108/09534819910263631>
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Bumi Aksara.
- Hassanah, D. U., & Poerwitasary, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fajar Putra Nusantara Karawang. *EProceedings ...*, 6(1), 349–356. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/8903>
- Jaskyte, K. (2004). Transformational Leadership, Organizational Culture, and Innovativeness in Nonprofit Organizations. *Nonprofit Management & Leadership*, 15(2), 153–168.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9). <https://doi.org/10.3390/su9091567>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Mahmood, M., Uddin, M. A., & Fan, L. (2019). The influence of transformational leadership on employees' creative process engagement: A multi-level analysis. *Management Decision*, 57(3), 741–764. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0707>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Struktur, Konteks Penuturan, Proses Penciptaan, dan Fungsi*. In Media.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership* (Eight). SAGE.
- Nur Insan, A. (2019). *Kepemimpinan Transformasional: Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. Alfabeta.
- Saftara, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPT Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Kepariwisata: Destinasi, Hospitalitas Dan Perjalanan*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.34013/jk.v2i2.25>
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150(October 2019), 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Sitorus, J. N., & Arwiyah, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Cantik Puspa Pesona Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1113–1125.
- Soegiarto, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Norton Surabaya. *Agora*, 4(2), 320–327.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Yonamelia. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Ardan Group. E-Proceeding of Management, 3(2), 1311–1317. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.79>
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *Leadership Quarterly*, 10(2), 285–305. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00013-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00013-2)