

## Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi pekerja berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan PT. Adikarya Inti Solusi

<sup>1)</sup>Laela Apriyanti, <sup>2)</sup>Romli

<sup>1)2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

<sup>1)2)</sup>Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: <sup>1)</sup>[laelaprint@gmail.com](mailto:laelaprint@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas pegawai PT. Adi Karya Inti Solusi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara bersama-sama, begitu pula variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik parsial maupun secara bersama-sama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif-deskriptif.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Produktivitas Kerja

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style on employee productivity at PT. Adi Karya Inti Solusi. The results of the study reveal that transformational leadership has a positive and significant effect on employee productivity (Y) either partially or jointly, as well as the competence variable has a positive and significant effect on work productivity both partially and jointly.*

**Keywords:** Transformational Management Style, Competence, Work Productivity

## **Pendahuluan**

Di era revolusi industri 4.0 lingkungan bisnis berubah secara signifikan, yang tercermin dari pola bisnis yang mengutamakan teknologi digital. Untuk menjawab perubahan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang menguasai teknologi digital. Sudah menjadi konsensus bahwa unsur manusia dalam organisasi merupakan aset jangka Panjang sangat strategis, untuk itu harus dikelola secara efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi .

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran utama dalam suatu organisasi dan menjadi kekuatan batin dalam menghadapi ekspansi global. Oleh karena itu, perhatian harus diberikan kepada manusia sebagai faktor penentu. titik. Adikarya Inti Solusi, perusahaan fokus komputer yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa, mengalami penurunan produktivitas penjualan yang berdampak pada *bottom line* perusahaan. Produktivitas penjualan yang lebih rendah disebabkan oleh kurangnya kepekaan manajemen terhadap perubahan sehingga sulit untuk bersaing dengan perusahaan yang sama yang menawarkan produk yang sama. Mengenali situasi ini membutuhkan keahlian para pemimpin yang dapat menginspirasi dan membawa perubahan.

## **Tinjauan Pustaka**

Kepemimpinan Transformasional adalah jenis model kepemimpinan yang lebih baik bagi yang mengikutinya seperti yang dikemukakan oleh (Agha, Ragheb, and Shawky 2019) bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen, moral dan produktivitas pekerja. Pemimpin transformasional biasanya energik, antusias, dan bersemangat (Mohamed and Otman 2021). Sedangkan (Asrarudin, Purwana, and Madhakomala 2020) berpendapat Kepemimpinan Transformasional dapat dijangkau dari perspektif kecil atau besar. Pada tingkat besar, kepemimpinan transformasional adalah proses mempengaruhi antar individu, sedangkan pada tingkat makro adalah proses transformasional sistem sosial dan memobilisasi kekuatan untuk mereformasi institusi. Kepemimpinan transformasional dapat diamati tidak hanya secara langsung dan *top-down*, tetapi juga secara tidak langsung, *bottom-up* dan horizontal.

Pemimpin di sini tidak hanya mencakup mereka yang berada di tingkat manajemen tertinggi dari suatu organisasi, tetapi juga mereka yang berada di tingkat formal dan informal, terlepas dari jabatan atau posisinya. (Asrarudin and Dewi 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari (a) meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya dan nilai dari tujuan yang diinginkan yang ditetapkan; Ini memotivasi karyawan untuk melampaui dan meminta mereka untuk berbuat lebih banyak. (c) memindahkan pengikut ke kebutuhan yang lebih tinggi.

Menurut (Chen and Peng 2017) kepemimpinan transformasional memiliki beberapa ciri antara lain memiliki wawasan luas; nilai-nilai; dapat dipercaya; tidak ragu dalam menghadapi situasi yang tidak pasti; dan memiliki keberanian.

Kompetensi merupakan beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja (Mirsultan and Marimuthu 2021) dalam produk kerja melampaui tindakan. Kompetensi merupakan hal yang sangat perlu di perhatikan dalam sebuah organisasi. Kompetensi memungkinkan organisasi untuk memilih tingkat kecerdasan, pengetahuan, keahlian, dan

kompetensi individu yang bekerja di bidang tertentu, yang digunakan untuk merekrut karyawan potensial dan memilih tujuan pengembangan karyawan. Kompetensi mampu meringankan organisasi untuk mempertanggungjawabkan hasil kinerja individu dalam mengalokasikan karyawan.

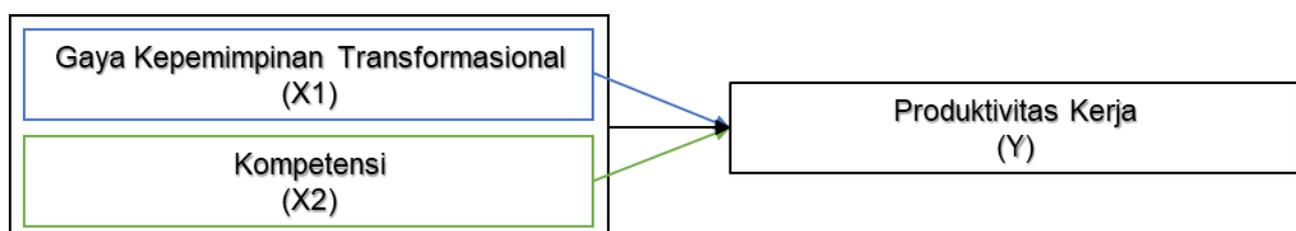
Kompetensi berasal dari kata kompetensi dapat berarti kesanggupan, kesediaan, jabatan (Ahmed et al. 2021). Secara etimologis, kompetensi didefinisikan beberapa tindakan kemampuan atau kelebihan seorang manajer atau pegawai dengan keterampilan, pengetahuan, dan perbuatan yang unggul. Berkembang secara profesional, seperti yang umum berbagai literatur penelitian manajemen antara lain:

- 1) Bonte, et al (2017:203) berpendapat bahwa kompetensi merupakan karakter mendasar berbagai orang yang dapat berkinerja baik dalam pekerjaan, peran, atau keadaan tertentu.
- 2) Wibowo (2016:271) berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam melakukan dan menghadapi setiap pekerjaan dan *jobdes*, berdasarkan keterampilan dan kemampuan, yang disupport setiap sikap kerja yang diperlukan untuk kegiatan itu.
- 3) Halnon (2001, p.38) berpendapat kompetensi sebagai kemampuan untuk menggunakan atau menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang tersedia untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja untuk melakukan tugas yang diberikan seseorang.

Secara konsep, produktivitas adalah keterkaitan antara *output* atau hasil organisasi dan masukan yang dibutuhkan (Naderi Moghaddam 2017). Produktivitas didefinisikan sebagai keterkaitan antara *output* (barang atau jasa) dan *input* (tenaga kerja, bahan, uang) (Mohammad Mustafa Alhaj Yousef 2020). Produktivitas adalah cara hidup dan keadaan pikiran yang terus-menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup (Hudgins 2014). Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (*output*) dengan total sumber daya yang digunakan per satuan waktu (*input*). Produktivitas tenaga kerja mengharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan yang diharapkan (G 2015) dan (OH and MI 2016) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang terus-menerus mencari solusi untuk perbaikan dalam apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa kita dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok. Pendapat ini didukung oleh (W et al. 2017).

Menurut (Shobe 2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja, yaitu: kepuasan kerja; fasilitas kerja; lingkungan kerja yang kondusif; dan gaya kepemimpinan.

Menurut pendapat (Sugiyono, 2014), jika sebuah penelitian, penelitian itu harus menyatakan sudut pandangnya. Di bawah ini adalah kerangka kerja yang memandu keseluruhan penelitian yang dilakukan.



**Gambar 1.** Kerangka pemikiran

Dapat dilihat dari kerangka pemikiran di atas disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Ada beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) diyakini mempengaruhi produktivitas kerja ( $Y$ ). Demikian pula Kompetensi ( $X_2$ ) dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) PT. Aldi Karya Inti Solusi.

Berdasarkan kajian teori, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>:** Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Aldi Karya Inti Solusi.
- H<sub>2</sub>:** Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Aldi Karya Inti Solusi.
- H<sub>3</sub>:** Diduga gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Aldi Karya Inti Solusi.

**Metode, Data dan Analisis**

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dan desain kausal. Desain penelitian deskriptif yaitu menggambarkan secara rinci dan komprehensif dari setiap variabel penelitian. sedangkan desain kausal yaitu agar dapat mengetahui hubungan atau pengaruh kausal diantara variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Berbagai teknik pengambilan sampel digunakan untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua kelompok, probabilitas. di samping adalah “teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:120), definisi *non-probability* Berbagai teknik pengambilan sampel digunakan untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua kelompok, probabilitas dan sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan.

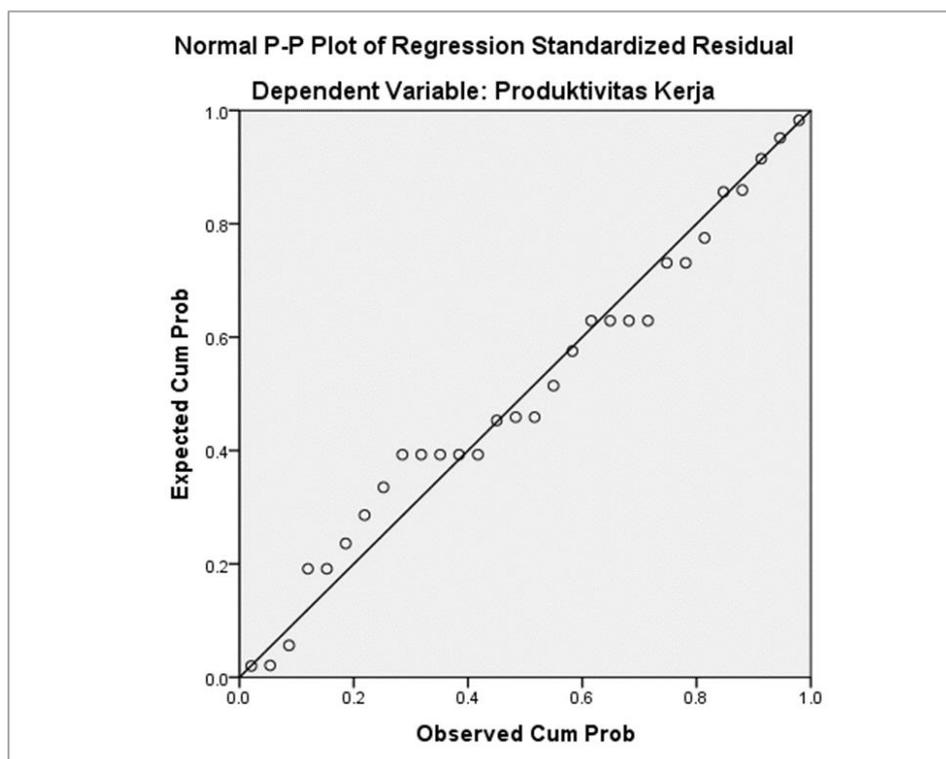
**Hasil dan Pembahasan**

Dari hasil yang telah dihitung di atas dapat disimpulkan seberapa besar nilai hasil (*CITC*) melebihi nilai 0.3 dapat simpulkan ketiga variabel di katakan valid untuk dilakukan penelitian.

**Tabel 1.** Uji validatas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	58.73	17.926	.492	.876
X1.2	58.77	17.426	.558	.873
X1.3	58.77	16.875	.713	.866
X1.4	58.67	17.402	.582	.872

X1.5	58.73	16.340	.706	.866
X2.1	58.80	18.097	.407	.879
X2.2	58.77	17.702	.483	.876
X2.3	58.73	16.823	.688	.867
X2.4	58.67	17.402	.582	.872
X2.5	58.80	17.269	.536	.874
Y.1	58.73	17.926	.334	.884
Y.2	58.77	17.978	.340	.884
Y.3	58.73	16.823	.688	.867
Y.4	58.63	17.757	.462	.877
Y.5	58.77	17.013	.570	.873



**Gambar 2.** Hasil uji normalitas

Sumber: Pengolahan hasil primer (2022)

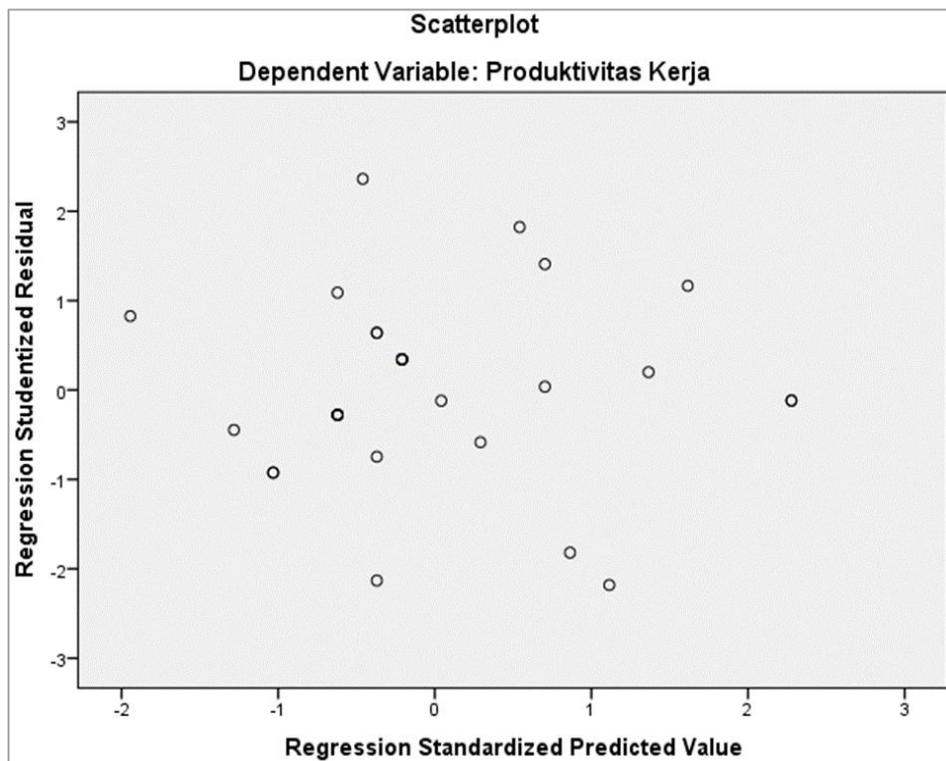
Dapat dilihat dari gambar probability plot distribusi normal, dapat dilihat bahwa titik-titik regresi terdistribusi pada garis diagonal. bentuk regresi memenuhi syarat normalitas karena menunjukkan pola distribusi normal.

**Tabel 2.** Uji multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.510	1.941		1.293	.207		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.335	.146	.371	2.290	.030	.320	3.128
	Kompetensi	.550	.162	.549	3.390	.002	.320	3.128

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas diketahui keseluruhan variabel independen yang digunakan mempunyai hasil VIF nilai dibawah 10 dan hasil tolerance melebihi 0.1. Hal ini menunjukkan semua variabel independen untuk hasil penelitian ini tidak memperlihatkan adanya gejala Multikolinieritas.



**Gambar 3.** Hasil uji heteroskedastisitas

Dari hasil di atas dapat kita lihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik pola yang menyebar dan tidak adanya titik-titik gumpalan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam bentuk regresi.

Dari gambar perhitungan terlihat hasil nilai (D-W) yaitu 1,777. Hasil nilai D-W pada hasil uji penelitian dapat dibandingkan dengan yang ada pada tabel, dengan nilai signifikansi 5%. Total sampel untuk penelitian ini sebagai berikut 30 (N) dengan dua variabel bebas (k = 2), sehingga diperoleh nilai tabel D-W dL = 1,283 dan dU = 1,566. 4-dU = 2,434 dan 4-dL = 2,717. Nilai D-W yang dihitung dalam nilai dU dan 4-dU. Artinya, (1,566 < 1,777 < 2,434) dapat disimpulkan tidak terjadinya autokorelasi.

Pada hasil penelitian tabel di bawah, dapat dijelaskan dengan rumus di bawah ini:

$$Y = 2,510 + 0,335 X1 + 0,550 X2$$

**Tabel 3.** Regresi berganda

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	2.510	1.941		1.293	.207		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.335	.146	.371	2.290	.030	.320	3.128
	Kompetensi	.550	.162	.549	3.390	.002	.320	3.128

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari persamaan di atas mempunyai arti sebagai berikut:

- 1) Nilai 2,510 artinya Produktivitas Kerja tanpa dipengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi sudah ada sebesar 2,510.
- 2) Nilai sebesar 0,335 artinya gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,335.
- 3) Nilai 0,550 berarti kompetensi yang sekali diberikan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,550.

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan tralsformasional > nilai T tabel ( $2,290 > 2,048$ ), menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Nilai t yang positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Singkatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa, pada tingkat kepercayaan 95%, Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adikarya Inti Solusi Jakarta.

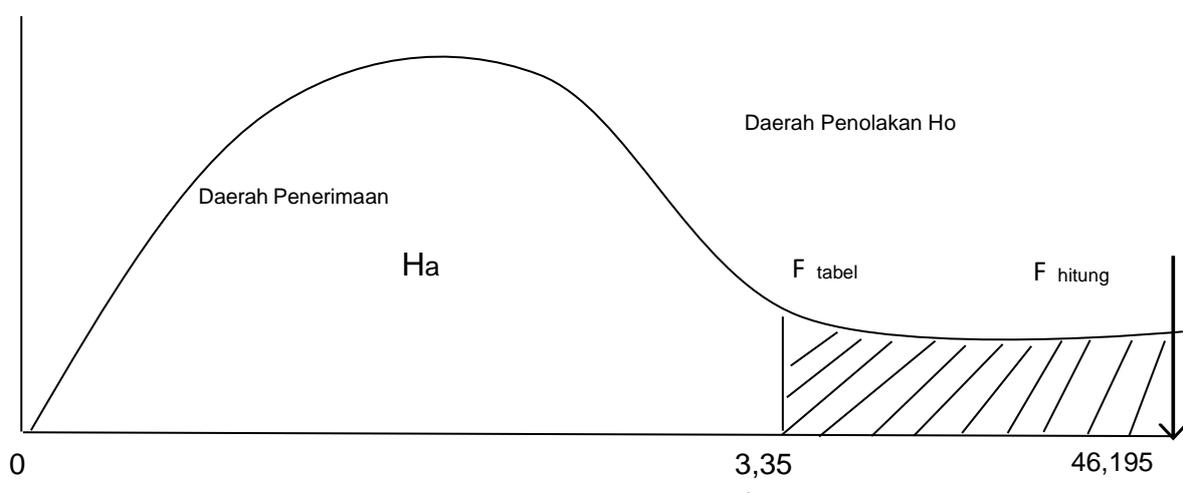
**Tabel 4.** Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.822	2	25.911	46.195	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15.144	27	.561		
	Total	66.967	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji variabel bebas variabel X dan variabel Y secara simultan (bersama-sama) memberikan hasil uji F df  $n-lk-1 = 30-1-1 = 27$  dan alfa = 0,05 sehingga hasil f tabel = 3,35 dan Fhitung diperoleh dari rumus  $H_0$  ditolak jika jumlah pada kolom F adalah 46.195 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .



**Gambar 4.** Daerah penolakan/penerimaan

**Tabel 5.** Uji koefisien korelasi parsial

			<b>Correlations</b>		
Control Variables			Gaya Kepemimpinan Transformasiona I	Kompetensi	Produktivitas Kerja
-none <sup>a</sup>	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Correlation	1.000	.825	.823
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		df	0	28	28
	Kompetensi	Correlation	.825	1.000	.854
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		df	28	0	28
Produktivitas Kerja	Correlation	.823	.854	1.000	
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.	
	df	28	28	0	
Produktivitas Kerja	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Correlation	1.000	.412	
		Significance (2-tailed)	.	.026	
		df	0	27	
	Kompetensi	Correlation	.412	1.000	
		Significance (2-tailed)	.026	.	
		df	27	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai 0,823 artinya gaya kepemimpinan transformasional memiliki keeratan hubungan terhadap Produktivitas kerja pegawai.
- 2) Nilai 0,854 artinya Kompetensi mempunyai keeratan hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**Tabel 6.** Uji korelasi simultan

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.757	.749	1.777

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil yang didapat pengolahan data diperoleh nilai korelasi sebesar 0,880 dapat dilihat hubungan antara gaya kepemimpinan transformaltif dengan kompetensi terhadap produktivitas kerja sangat erat hubungannya.

Berdasarkan dari hasil pengujian di bawah nilai koefisien determinasi simultan sebesar 0,674 (67,4%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kompetensi berkontribusi sebesar 67,4% pada produktivitas kerja dan sisanya 33,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**Tabel 7.** Koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.757	.749	1.777

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dapat diketahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja diperoleh hasil sebesar 0,774. Hasil ini menunjukkan besarnya 77,4% dan sisanya nilai sebesar 22,6% dipengaruhi variabel lainnya.

## Kesimpulan

Simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan kontribusi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas erat.
- 2) Kompetensi pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
- 3) Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi secara simultan berhubungan erat dan positif dengan produktivitas kerja.

## Referensi

- Agha, Wael A., Mohmaed A. Ragheb, and Ayman Y. Shawky. 2019. "Transformational Leadership as a Critical Success Factor for Enterprise Resource Planning System Implementation." *OALib* 06(02):1–28. doi: 10.4236/oalib.1105243.
- Ahmed, Tanveer, Chaojun Yang, Hongjuan Yang, Liaquat Ali Rahoo, Salman Mahmood, and Bakaye Poudiogo. 2021. "Leadership Styles and Employees' Productivity: A Case Study of Public University Libraries of Jamshoro City, Sindh Province, Pakistan." *Open Journal of Leadership* 10(03):230–40. doi: 10.4236/ojl.2021.103015.
- Asrarudin, and dyah utami Dewi. 2021. "Dampak Kecerdasan Emosional Dan Modal Intelektual Pada Produktivitas Belajar Online/Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Mahasiswa Institut Binsis Dan Informatika Kosgoro 1957." *Mediastima* 27(1):1–17.
- Asrarudin, Dedi Purwana, and R. Madhakomala. 2020. "Do Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Career Development Have Direct and Indirect Effect on Diplomats' Organizational Commitment at the Ministry of Foreign Affairs Republic of Indonesia in Jakarta?" *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)* 4(1):59–73. doi: 10.21009/ijhcm.04.01.05.
- Chen, Dingxiang, and Xiaobao Peng. 2017. "Research on the Relationship between Transformational Leadership and Government Service Innovation." *Open Journal of Leadership* 06(02):82–94. doi: 10.4236/ojl.2017.62005.
- G, Jalu. 2015. "Achievement of Quality, Productivity for Market through Kaizen Implementation in Ethiopia." *Arabian Journal of Business and Management Review* 6(1):1–8. doi: 10.4172/2223-5833.1000170.

- Hudgins, Margarita R. 2014. "The Impact of Intellectual Capital on the Performance of U.S. Property-Casualty Insurance Companies." *Business and Economics Journal* 5(4):1–6. doi: 10.4172/2151-6219.1000120.
- Mirsultan, Nazlina, and Thangaveloo Marimuthu. 2021. "The Relationship of Transformational and Transactional Principal Leadership on Teacher Job Satisfaction and Secondary Student Performance in Subang Jaya, Malaysia." *Open Journal of Leadership* 10(03):241–56. doi: 10.4236/ojl.2021.103016.
- Mohamed, Ibrahim A. H., and Nuri Mohamedm M. Otman. 2021. "Exploring the Link between Organizational Learning and Transformational Leadership: A Review." *OALib* 08(05):1–19. doi: 10.4236/oalib.1107242.
- Mohammad Mustafa Alhaj Yousef, Elham. 2020. "The Determinants of Labor Productivity in Jordan During the Period 1980-2017." *International Journal of Business and Economics Research* 9(1):21. doi: 10.11648/j.ijber.20200901.13.
- Naderi Moghaddam, Mohammad. 2017. "Evaluation of the Effect of Knowledge Management Process on Human Resource Productivity." *Engineering and Applied Sciences* 2(4):59. doi: 10.11648/j.eas.20170204.11.
- OH, Onyeaghala, and Hyacinth MI. 2016. "Effects of Employee Selection Process on Productivity in the Public and Private Sectors: A Case of Benue State." *Business and Economics Journal* 07(04). doi: 10.4172/2151-6219.1000273.
- Shobe, Kyle. 2018. "Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy." *Business and Economics Journal* 09(02). doi: 10.4172/2151-6219.1000351.
- W, Akhtar, Ghufra H, Husnain M, and Shahid A. 2017. "The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: The Moderating Role of Perceived Organizational Support." *Journal of Accounting & Marketing* 06(03). doi: 10.4172/2168-9601.1000243.