

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa**

**Fariz Lutfi Suparno<sup>1)</sup>, Moch. Arfani<sup>2)</sup>, Anita Asnawi<sup>3)</sup>**

<sup>1) 2) 3)</sup> Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: farizlutfi17@gmail.com

### **ABSTRAK**

Gaya kepemimpinan transformasional dalam suatu perusahaan, memiliki keterkaitan terhadap Work Engagement yang menjadi bagian penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Seorang pekerja yang terikat akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat berkerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Pelatihan kerja adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dengan adanya pelatihan kerja juga dapat pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan**

### *Abstract*

*The transformational leadership style in a company is related to Work Engagement which is an important part and influences employee performance in the company. A committed worker will be committed to the goal, use all his abilities to complete the task, maintain his behavior while working, ensure that he has completed the task well according to the goal and is willing to take corrective or evaluation steps if necessary. Job training is the process of increasing employee knowledge and skills. Job training can also change attitudes so that employees can do their work more effectively.*

**Keywords: Leadership Style, Job Training, Employee Performance**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin berkembang dengan baik serta tercapainya target yang ditetapkan tentunya dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, setiap perusahaan terus melakukan upaya mempertahankan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya melalui manajemen sumber daya manusia.

Secanggih apapun alat yang dimiliki, jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu menggunakan teknologi tersebut maka akan menimbulkan timbal balik yang negatif bagi perkembangan perusahaan. Selain kerugian material berupa bangkrutnya perusahaan yang harus ditanggung oleh perusahaan, kerugian

moril kepada karyawannya pun juga akan ditanggung pula.

Selain itu dalam persaingan bisnis yang sangat ketat perusahaan akan menempuh segala cara agar tetap survive. Berkenaan dengan hal tersebut, maka sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang unggul dan mampu untuk bersaing. Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, sasaran dapat tercapai dengan standar yang ditentukan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik juga bukan hanya merasa terikat dan bertanggungjawab terhadap

bagian yang menjadi tugasnya. Selain gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka pelatihan kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang didapat oleh perusahaan. Banyak karyawan yang masih tidak tepat dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini merupakan salah satu tanggungjawab pemimpin yang kurang memberikan perhatian terhadap karyawan terutama terhadap kinerja yang seharusnya dilakukan secara terarah dan fokus terhadap masing-masing divisi yang dimiliki oleh karyawan.

Meskipun telah dilakukan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang optimal, dalam prakteknya pimpinan tidak terlalu memperdulikan karyawan tentang apa yang harus dikerjakan setelah mendapatkan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Pimpinan lebih sering membiarkan karyawan bekerja tanpa memberikan tugas atau bimbingan yang tepat terhadap karyawan.

## **B. LANDASAN TEORITIS**

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Handayani (2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Sedangkan menurut Newstrom dan Bass (dalam Robin & Judge, 2015) pemimpin transformasional memiliki beberapa komponen perilaku tertentu, diantaranya adalah integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat orang untuk melihat suatu hal melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk meraih suatu hal yang mustahil.

### **Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja menurut Kaswan (2011:2) adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga

meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja karyawan adalah hasil kerjayang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **C. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiono (2016:55) penelitian kausal adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variable (independen) mempengaruhi variable yang lain (dependen).

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Office PT. Tirta Sukses Perkasa yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi (sampel jenuh) yaitu seluruh karyawan bagian Office PT. Tirta Sukses Perkasa yang berjumlah 35 orang.

### Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016:308) adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari item *favourable* dan item *unfavourable*. Setiap item pernyataan terdiri dari lima alternative jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, observasi, dan instrumen adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan kepada responden.

### Teknik Analisa Data

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah. Proses pengolahan data pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu:

#### a. Editing

Editing yaitu melakukan seleksi dan koreksi atas jawaban terhadap kuisisioner dari responden untuk mendapatkan jawaban yang valid dengan kriteria tidak ada jawaban ganda, pertanyaan terjawab semua dan bebas dari coretan.

#### b. Coding

Coding yaitu memberi tanda / simbol yang berupa angka pada jawaban responden agar mudah dibedakan satu dengan yang lainnya.

#### c. Scoring

Scoring yaitu memberi nilai atau mengkuantitatifkan jawaban responden kedalam angka (numerik). Untuk menentukan skor pada jawaban responden penelitian ini menggunakan skala likert yaitu:

- 1) Sangat tidak setuju : skor 1
- 2) Tidak setuju : skor 2
- 3) Kurang setuju : skor 3
- 4) Setuju : skor 4

5) Sangat setuju : skor 5

#### d. Tabulasi

Tabulasi yaitu menyusun data jawaban kuisisioner kedalam kolom-kolom tabel agar mudah dianalisis.

### Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:428) mengatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.

Analisis data yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid atau sah jika pertanyaan yang ada pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuisisioner tersebut. Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2016:126) adalah bila korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Selanjutnya jika kolerasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akandibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai-nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrument penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6, maka instrument penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,848 atau 84,8%. Angka tersebut memberikan arti bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) sebesar 84,8%, sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil perhitungan uji F tersebut didukung pula dengan nilai signifikansi Kepemimpinan (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi yang telah ditentukan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y), karena responden merasa Kinerja (Y) yang telah dilakukan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) di PT. Tirta Sukses Perkasa.

Hasil perhitungan uji t yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dari masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan (X1) 0,000, dan Pelatihan Kerja (X2) 0,007, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mulai dari variabel Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y), karena responden merasa Kinerja (Y) yang telah dilakukan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) di PT. Tirta Sukses Perkasa.

#### **E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

##### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dari keseluruhan skripsi ini sebagai berikut:

- Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja (Y) PT. Tirta Sukses Perkasa.
- Distribusi data untuk variabel bebas pada uji F dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) mempunyai

pengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa.

- Distribusi data untuk variabel bebas pada uji t dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas antara Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa.

#### **Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti serta hasil analisa yang didapat, maka akan diajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada. Untuk itu akan dijelaskan saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

- Dari kepemimpinan yang ada di perusahaan diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang optimal sehingga perusahaan dapat memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan baik itu tentang hasil kerja ataupun Pelatihan Kerja karyawan.
- Dari Pelatihan Kerja yang di oleh karyawan, diharapkan karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.
- Mengenai kinerja yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan untuk dapat ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan pimpinan kepada kinerja karyawan.

#### **REFERENSI**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Isu Teori Dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Book.
- Frengky Basna. 2016, Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No.3, 320.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Handayani, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaewai Pda Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat.
- Liem Chandra Purnama Soetrisno. 2017. *Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sukses MekarAbadi*.
- Rachmat Gumilar. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung*.
- Riri Ainun Mardiah. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung*. Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2.
- Kaswan. 2011. *Pelatihandan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Lamidi.2010. *Efek Moderisasi Kepemimpinan Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Sutakarta. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 2, Oktober 2010 : 190 – 200.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Malayu, Hasibuan S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Saroni. 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar*. Yogyakarta: Bahtera
- Mujiasih.E & ratnaningsih, I. Z. 2012. *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional Dan Budaya Organisasi*. Jurnal Psikologi. 3-8
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah, Thoha.2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.Laksana.
- Robbins, P. Stephen, 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2014, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti.2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sandy, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal “Acta Diurna” Volume III.No.4.
- Utomo, Sugeng Tri, dkk. 2009. *PASTI (Preparedness Assesment Tool For Indonesia)* Jakarta: HFI MCMC.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, gary, 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta:

