

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit Pada Korem 044/Garuda Dempo

Wewen Lestari¹, Maliah², Tri Darmawati³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, wewenfebyan@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, maliahse1961@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 53 anggota. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan program *Software spss 23 for windows*. Dari hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit. Sedangkan variabel Keterlibatan Kerja (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit. Dari hasil pembahasan uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Kesiapan Perubahan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership and Work Involvement on Soldiers' Change Readiness at Korem 044/Garuda Dempo. The method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied is 53 members. The data analysis technique used in this study is simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test using the SPSS 23 for windows software program. From the results of the t-test research, it shows that there is an influence of Transformational Leadership (X_1) with a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that partially there is a significant effect of Transformational Leadership on Soldiers' Change Readiness. While the variable work involvement (X_2) with a significant value of $0.000 < 0.05$, it means that partially there is a significant effect of work involvement on soldier's readiness for change. From the results of the simultaneous discussion of the F test, a significant value of $0.000 < 0.05$ means that H_0 is rejected. H_a is accepted. So it can be concluded that there is a significant influence between Transformational Leadership and Work Involvement on Soldiers' Readiness for Change at Korem 044/Garuda Dempo.

Keywords : Transformational Leadership, Work Engagement, Change Readiness.

A. PENDAHULUAN

Perubahan merupakan fenomena yang hampir selalu terjadi dan tidak dapat dihindari tak tekecuali dalam sebuah organisasi, dan ini tidak dapat dihindarkan, baik perubahan dalam skala besar ataupun skala kecil. Perkembangan dan persaingan dalam dunia industri mendorong organisasi untuk siap menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Kondisi ini menuntut organisasi untuk bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, karena perubahan tersebut tidak bisa dihindari oleh organisasi jika ingin berkembang.



Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Korem 044/Garuda Dempo dalam mencapai tujuan organisasinya, saat ini didukung oleh sumber daya manusia serta adanya seorang pemimpin yang reformis dan peduli terhadap perubahan dan dapat memberikan peran penting di dalam jalannya roda organisasi. Sesuai dengan perannya, pemimpin sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*agent of change*), negosiator (*spokesperson*), dan sebagai pembina (*coach*) dalam menggerakkan seluruh komponen atau sumber daya organisasinya untuk mencapai tujuan.

Kaswan (2015) Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktivitas otot pegawai, yang tidak hanya keterampilannya, namun mencakup keterlibatan yang menyeluruh dari diri seseorang. Keterlibatan tersebut lebih bersifat psikologis daripada fisik. Prinsip ini berasumsi bahwa orang akan lebih termotivasi terhadap tujuan yang sama-sama dia tetapkan dan orang akan memiliki minat yang lebih besar dalam keputusan dan pemecahan masalah di mana ia ikut terlibat. Schultz dan Schultz (2016:46) keterlibatan kerja merupakan intensitas identifikasi psikologis seseorang dengan pekerjaannya.

Fenomena pada Korem 044/Garuda Dempo dalam keterlibatan kerja mengatakan bahwa setiap prajurit memiliki masalah dalam keterlibatan kerja misalnya, prajurit kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para prajurit juga memiliki tanggung jawab yang banyak dalam hal tugas kemiliteran sehingga prajurit juga merasa terbebani saat diberikan tugas lain karena mereka belum menyelesaikan tugas sebelumnya yang diberikan oleh pimpinan.

Kesiapan untuk berubah adalah suatu hal yang perlu ditinjau sebelum melakukan perubahan organisasi. Kesiapan adalah kepercayaan karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan, perubahan yang diusulkan tepat untuk dilakukan oleh organisasi, pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan, dan perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi anggota organisasi.

Prajurit merupakan aset penting bagi sebuah organisasi militer. Kemampuan prajurit dalam menghadapi perubahan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk melakukan suatu perubahan tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, kesiapan untuk menghadapi perubahan pada prajurit sangat dibutuhkan, karena hal tersebut merupakan faktor penting yang menjadi pendukung prajurit untuk melakukan inisiatif perubahan.

Fenomena pada Korem 044/Garuda Dempo Prajurit dituntut untuk bisa melaksanakan tugas-tugasnya penuh dengan tanggungjawab dan mampu bekerja baik di lapangan maupun di kantor dan dapat menyesuaikan diri dengan ilmu digital yang ada pada saat ini.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1). Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo. 2). Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo. 3). Untuk mengetahui pengaruh

Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo.

B. KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Adapun indikator kepemimpinan transformasional yaitu kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual (Indra Kharis : 2015)

Keterlibatan Kerja

Kaswan (2015) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktivitas otot pegawai, yang tidak hanya keterampilannya, namun mencakup keterlibatan yang menyeluruh dari diri seseorang. Keterlibatan tersebut lebih bersifat psikologis daripada fisik. Prinsip ini berasumsi bahwa orang akan lebih termotivasi terhadap tujuan yang sama-sama dia tetapkan dan orang akan memiliki minat yang lebih besar dalam keputusan dan pemecahan masalah di mana ia ikut terlibat.

Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja adalah identifikasi psikologis individu sebagai sejauh mana individu memandang situasi kerja secara keseluruhan menjadi bagian penting dari hidupnya, dan menjadi gambaran citra serta identitas dirinya. Adapun indikator-indikator keterlibatan kerja yaitu partisipasi kerja, keikutsertaan, dan kerja sama (Muliana, Y., & Makmur, W. A. : 2016).

Kesiapan Perubahan

Novitasari, dkk (2020) menunjukkan bahwa kesiapan untuk perubahan adalah multidimensi yang dipengaruhi oleh keyakinan karyawan bahwa mereka mampu mengimplementasikan perubahan yang diusulkan (yaitu, *change efficacy*), perubahan yang diusulkan sesuai untuk organisasi (yaitu, *appropriateness*), para pemimpin berkomitmen untuk perubahan yang diusulkan (yaitu, *management support*), dan perubahan yang diusulkan bermanfaat bagi organisasi anggota (yaitu, *personal benefit*). Kesiapan untuk berubah adalah suatu hal yang perlu ditinjau sebelum melakukan perubahan organisasi. Kesiapan adalah kepercayaan karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan, perubahan yang diusulkan tepat untuk dilakukan oleh organisasi, pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan, dan perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi anggota organisasi. Dari pernyataan tersebut kesiapan untuk berubah akan menunjukkan perilaku menerima, merangkul, dan mengadopsi rencana perubahan yang dilakukan.

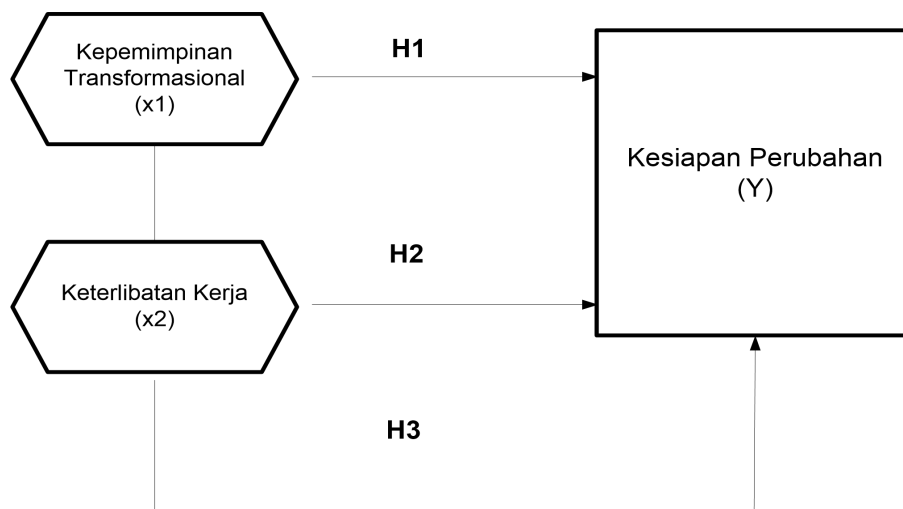
Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kesiapan untuk berubah karyawan antara lain keyakinan karyawan bahwa perubahan yang diusulkan akan tepat bagi organisasi, keyakinan karyawan bahwa organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan, karyawan akan meyakini adanya alasan yang logis untuk berubah dan adanya kebutuhan untuk perubahan yang diusulkan, karyawan berfokus pada manfaat dari perubahan



bagi perusahaan, keyakinan karyawan tentang kemampuannya untuk menerapkan perubahan yang diinginkan, karyawan merasa bahwa pemimpin dan manajemen dalam organisasi memiliki komitmen dan mendukung pelaksanaan perubahan yang diusulkan, dan karyawan merasa bahwa ia akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan perubahan yang diusulkan.

Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2018), kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebab masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana upaya mengetahui kesiapan perubahan prajurit atas kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja :



Gambar Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran diatas adanya hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesiapan Perubahan, jika Kepemimpinan Transformasional yang diberikan tersebut efektif maka akan berpengaruh positif terhadap Kesiapan Perubahannya dan sebaliknya jika Kepemimpinan Transformasional yang diberikan kurang efektif maka akan berpengaruh negatif terhadap Kesiapan Perubahannya. Begitu pula dengan Keterlibatan Kerja, jika Keterlibatan Kerja di instansi tersebut nyaman dan kondusif maka akan berpengaruh positif terhadap Kesiapan Perubahannya dan sebaliknya jika Keterlibatan Kerja tersebut tidak nyaman dan kondusif maka akan berpengaruh negatif terhadap Kesiapan Perubahannya.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Agung (2012) adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris (hipotesis berasal dari kata “*hypo*” yang berarti dibawah dan “*thesa*” yang berarti kebenaran).

Sesuai dengan variable-variabel yang diteliti pada penelitian ini maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut :

- a. H₁ : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap kesiapan perubahan prajurit di Korem 044/Garuda Dempo.

- b. H₂: Terdapat pengaruh keterlibatan kerja secara signifikan terhadap kesiapan perubahan prajurit di Korem 044/Garuda Dempo.
- c. H₃: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja secara simultan terhadap kesiapan perubahan prajurit di Korem 044/Garuda Dempo.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Komando Resor Militer (KOREM) 044/Garuda Dempo yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman KM. 04 Nomor 05, 25 Ilir D.IV, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis pendekatannya adalah survei sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis, data yang dikumpulkan melalui pengisian kuisioner. Penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap kesiapan perubahan prajurit di Korem 044/Garuda Dempo.

Dalam penelitian pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo peneliti bagi menjadi 2 variabel antara lain :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Keterlibatan Kerja (X₂).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Kesiapan Perubahan (Y).

Variabel yang terbentuk dalam penelitian ini terdiri dari dua buah variabel yaitu kepemimpinan transformasional dan Keterlibatan Kerja. Dengan demikian variabel dalam penelitian ini dapat disebut variabel bebas. Variabel yang telah di tentukan akan digunakan sebagai acuan dalam pembuatan kusioner. Desain penjabaran indikator dari tiap variabel berdasarkan variabel yang telah ditentukan dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional	Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013:26), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi	Menurut Kharis (2015:54): 1. Kharisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian yang Individual
Keterlibatan Kerja	Keterlibatan kerja adalah identifikasi psikologis individu	Menurut Muliana, Y., & Makmur, W. A. (2016:54) :



<p>sebagai sejauh mana individu memandang situasi kerja secara keseluruhan menjadi bagian penting dari hidupnya, dan menjadi gambaran citra serta identitas dirinya.</p> <p>Kesiapan untuk berubah akan menunjukkan perilaku menerima, merangkul, dan mengadopsi rencana perubahan yang dilakukan.</p> <p style="text-align: center;">Kesiapan Perubahan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi Kerja 2. Keikutsertaan 3. Kerjasama <p>Menurut Novitasari, D., Sasono, I., Santoso, J., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020:177) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan bahwa perubahan langkah yang tepat untuk organisasi 2. Keyakinan bahwa organisasi akan mendapatkan keuntungan dari perubahan 3. Adanya kebutuhan akan perubahan yang diusulkan 4. Fokus pada manfaat dari perubahan bagi organisasi 5. Keyakinan karyawan tentang kemampuannya untuk menerapkan perubahan 6. Pemimpinan memiliki komitmen dan mendukung pelaksanaan perubahan 7. Merasa memperoleh manfaat dari perubahan
--	--

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota prajurit yang ada di Korem 044/Garuda Dempo. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih akurat dengan asumsi bahwa mereka yang telah memenuhi syarat tersebut adalah orang yang sudah memahami dan merasakan kualitas Laman tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 anggota prajurit Korem 044/Garuda Dempo. Dan sampel dalam penelitian ini populasinya populasinya kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh (sensus). Dengan demikian jumlah populasi dan jumlah sampel sama yaitu 53 prajurit anggota Korem 044/Garuda Dempo.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari Korem 044/Garuda Dempo baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sedangkan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018) adalah suatu langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian itu sendiri adalah untuk memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyelesaikan laporan ini antara lain :

1. Observasi (Pengamatan), yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan tinjauan secara langsung ke objek yang diteliti. Untuk mendapatkan data yang bersifat nyata dan meyakinkan.
2. Kuisisioner, adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang diketahui atau dirasakannya.

Dalam kuisisioner yang nantinya akan disebar kepada responden peneliti akan menggunakan *skala likert* dalam pengukuran setiap variabel pertanyaan, maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikaor

tersebut akan dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item variabel yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Data yang telah terkumpul melalui kuesioner, kemudian diolah dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden.

Dimana pemberian skor tersebut berdasarkan ketentuan (Sugiyono, 2018).
Prosedur pengukuran sebagai berikut :

- a. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan umum yang akan dipergunakan sebagai dasar apakah responden masuk dalam kriteria atau tidak.
- b. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti atas dasar persepsi masing-masing responden.

Jawaban terdiri atas lima pilihan, yaitu:

- 1) Sangat Terpenuhi
- 2) Tidak Terpenuhi
- 3) Cukup Terpenuhi
- 4) Terpenuhi
- 5) Sangat Tidak Terpenuhi

Pemberian nilai (*scoring*). Untuk jawaban Sangat Terpenuhi (ST) diberikan nilai 5 dan seterusnya menurun sampai pada jawaban Sangat Tidak Terpenuhi (STT) yang diberikan nilai 1.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi sederhana dan analisis koefisien determinasi.

D. HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini disebarkan kepada 53 kuisoner kepada anggota Prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo. Rekapitulasi kuisoner yang telah disebarkan dan diisi kepada responden dengan jumlah 53 responden hasilnya dapat dilihat seperti tabel berikut ini :

Hasil Rekapitulasi Kuesioner									
Variabel	No	Indikator						TOTAL SUARA	
			ST	T	CT	TT	STT		
(X₁) Kepemimpinan Transformasional	X ₁ 1	Pemimpin saya memiliki visi yang jelas mengenai kerangka kerja kedepan yang akan di bangun.	24	19	3	5	2	53	
	X ₁ 2	Pemimpin saya menginspirasi bawahan dengan rencana di masa depan.	17	23	6	4	3	53	
	X ₁ 3	Pemimpin saya dapat dijadikan acuan atau panutan	13	19	16	4	1	53	
	X ₁ 4	Pemimpinan saya dapat memahami kemana organisasi akan di bawah.	14	28	8	1	2	53	
	X ₁ 5	Pemimpin saya dapat berkomitmen mengenai masa depan tersebut.	19	19	12	2	1	53	
	X ₁ 6	Pemimpin saya mampu mendorong bawahan untuk lebih aktif	11	32	6	3	1	53	
	X ₁ 7	Pemimpinan saya menuntut	12	24	11	4	2	53	



		kinerja yang terbaik dari bawahan.							
	X ₁ 8	Pemimpinan saya bertindak tanpa mempedulikan perasaan bawahannya.	1	51	1	0	0	0	53
	X ₁ 9	Pemimpin saya berperilaku dengan bijaksana sesuai dengan apa yang dibutuhkan.	2	51	0	0	0	0	53
	X ₁ 10	Pemimpin saya menghormati pribadi bawahan.	1	52	0	0	0	0	53
	X ₁ 11	Pemimpin saya berperilaku dengan bijaksana sesuai dengan apa yang dibutuhkan.	1	47	5	0	0	0	53
	X ₁ 12	Pemimpin saya mampu membuat karyawan berpikir tentang sebuah masalah lama dengan cara yang baru.	4	47	2	0	0	0	53
(X₂) Keterlibatan Kerja	X ₂ 1	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya.	12	20	13	7	1	1	53
	X ₂ 2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.	15	16	9	12	1	1	53
	X ₂ 3	Saya selalu perhatian terhadap pekerjaan saya.	10	17	12	9	5	5	53
	X ₂ 4	Saya berusaha memenuhi target dalam pekerjaan saya secara maksimal.	10	22	9	8	4	4	53
	X ₂ 5	Saya selalu memprioritaskan pekerjaan saya lebih utama dari kepentingan lainnya.	12	20	13	5	3	3	53
(X₃) Kesiapan Perubahan	X ₃ 1	Saya akan melaksanakan tugas-tugas saya dengan penuh tanggung jawab.	14	22	9	8	0	0	53
	X ₃ 2	Meskipun pekerjaan memberatkan saya, saya akan menyelesaikannya dengan baik.	13	18	16	5	1	1	53
	X ₃ 3	Saya melakukan olah raga teratur agar dapat menjaga tubuh tetap sehat sehingga mendukung kemampuan bekerja	13	18	13	4	5	5	53
	X ₃ 4	Saya siap untuk menjalankan perintah tugas dari atasan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	9	20	8	8	8	8	53
	X ₃ 5	Saya siap bekerja dilapangan ataupun di kantor.	16	20	10	4	3	3	53

Hasil uji validitas Kepemimpinan Transformasional (X₁) diukur dengan 12 butir pertanyaan/pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
X1.1	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,000	< 0,05	Valid
X1.6	0,000	< 0,05	Valid
X1.7	0,000	< 0,05	Valid
X1.8	0,000	< 0,05	Valid
X1.9	0,000	< 0,05	Valid
X1.10	0,006	< 0,05	Valid
X1.11	0,000	< 0,05	Valid
X1.12	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan/ Pernyataan dari item 1 sampai 12 pertanyaan/ Pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai sig < $\alpha = 0,05$ berarti seluruh butir pertanyaan/ Pernyataan dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat di nyatakan butir yang dijadikan indikator variabel Kepemimpinan Transformasional telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas Keterlibatan Kerja (X_2) diukur dengan 5 butir pertanyaan/ Pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Keterlibatan Kerja

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
X2.1	0,000	< 0,05	Valid
X2.2	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,000	< 0,05	Valid
X2.4	0,000	< 0,05	Valid
X2.5	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan/ Pernyataan dari item 1 sampai 5 pertanyaan/ Pernyataan pada variabel Keterlibatan Kerja menunjukkan nilai sig < $\alpha = 0,05$ berarti seluruh butir pertanyaan/ Pernyataan dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat di nyatakan butir yang dijadikan indikator variabel Keterlibatan Kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas Kesiapan Perubahan (Y) diukur dengan 5 butir pertanyaan/ Pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kesiapan Perubahan

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
Y1.1	0,000	< 0,05	Valid
Y1.2	0,000	< 0,05	Valid
Y1.3	0,000	< 0,05	Valid
Y1.4	0,000	< 0,05	Valid
Y1.5	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021



Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan/ Pernyataan dari item 1 sampai 5 pertanyaan/ pernyataan pada variabel Kesiapan Perubahan menunjukkan nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$ berarti seluruh butir pertanyaan/ pernyataan dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat di nyatakan butir yang dijadikan indikator variabel Kesiapan Perubahan telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil dari uji realibilitas yaitu seperti pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's \geq Alpha (α)		Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,948	0,60	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X_2)	0,850	0,60	Reliabel
Kesiapan Perubahan (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Uji reliabilitas di hitung menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* dengan dengan Program SPSS Versi 23 adalah dengan membandingkan koefisien (α) dengan 0,60 dengan ketentuan jika koefisien (α) Cronbach \geq 0,60, maka $0,948 \geq 0,60$ terdapat pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), variabel Keterlibatan Kerja (X_2) yaitu $0,850 \geq 0,60$ dan variabel Kesiapan Perubahan (Y) yaitu $0,825 \geq 0,60$ item-item tersebut dinyatakan reliabel, berarti bahwa pertanyaan/ pernyataan merupakan indikator dari X_1, X_2 , dan Y dalam penelitian ini yaitu reliabel dan layak digunakan pada penelitian selanjutnya.

Selanjutnya hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test :

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig (2- tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
remunerasi dan iklim kerja terhadap kinerja anggota	0,198	0,05	Normal

sumber : Data primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp Sig 2-tailed) sebesar 0,198. Signifikan lebih dari 0,05 ($0,198 > 0,05$) sehingga menilai residual tersebut normal.

Hipotesis yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:
Dasar pengambilan keputusan :

Jika $VIF > 10$ jika *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolonieritas.

Jika $VIF < 10$ jika *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolonieritas.

Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,816	1,226
2	Keterlibatan Kerja (X_2)	0,816	1,226

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) adalah 0,816

berarti lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah 1,226 kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

Peneliti menggunakan metode uji gletser di penelitian ini. Adapun ketentuan dari pengujian heteroskedastisitas dengan metode uji gletser sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,559	$0,559 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keterlibatan Kerja	0,754	$0,754 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. *Dependent Variabel : Kesiapan Perubahan (Y)*

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Teknik analisis data dengan teknik regresi linier berganda analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	hitung	tabel $\alpha = 0,05$	Sig.
A		3.339			
Kesiapan Perubahan	Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,109	0,248	2.242	0,029
	Keterlibatan Kerja (X_2)	0,544	0,564	5.095	0,000

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Dari hasil perhitungan regresi berganda di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.339 + 0,109 X_1 + 0,544 X_2$$

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja mempengaruhi Kesiapan Perubahan Prajurit pada Korem 044/Garuda Dempo secara signifikan positif.

Hasil analisis korelasi akan diperoleh nilai koefisien korelasi apakah positif atau negatif dan apakah hubungannya signifikan atau tidak, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Analisis Koefisien Sederhana

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan Perubahan	0,707	0,500	0,480	3.171

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021



Dari hasil analisis korelasi (r) didapat korelasi antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja (r) adalah 0,707. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja. Sedangkan arah hubungan positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka semakin meningkatkan Keterlibatan Kerja.

Hasil analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih kepada variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kesiapan Perubahan	0,707	0,500	0,480	3.171

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Pada tabel diatas bahwa besarnya R square adalah 0,500 atau 50%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Keterlibatan Kerja (X₂) terhadap Kesiapan Perubahan (Y) adalah sebesar 50%, sedangkan sisanya sebesar (100%-50%) = 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Secara Simultan dengan Uji F

Variabel	Signifikan	α = 0,05	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional Keterlibatan Kerja	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari uji F pada tabel diatas menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya H₀ ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Keterlibatan Kerja (X₂) terhadap Kesiapan Perubahan (Y) Prajurit pada Korem 004/Garuda Dempo.

Uji t Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap Kesiapan Perubahan (Y)

Variabel	Signifikan	α = 0,05
Kepemimpinan Transformasional	0,000	0,05

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap Kesiapan Perubahan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap Kesiapan Perubahan (Y).

Uji t Keterlibatan Kerja (X₂) terhadap Kesiapan Perubahan (Y)

Variabel	Signifikan	α = 0,05
Keterlibatan Kerja	0,000	0,05

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Pada tabel di atas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja (X_1) terhadap Kesiapan Perubahan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Keterlibatan Kerja (X_1) terhadap Kesiapan Perubahan (Y).

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kesiapan Perubahan (Y). Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kesiapan Perubahan (Y) sebesar $0,000 < 0,5$. Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kesiapan Perubahan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kesiapan Perubahan prajurit pada Korem 004/Garuda Dempo dapat diterima.

Bukti bahwa Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan dapat menyentuh kepentingan setiap prajurit adalah adanya penerimaan secara positif dari prajurit dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian terdahulu oleh Sari, P.O (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans, Dan Komitmen Normatif terhadap Kesiapan Perubahan (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta). Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 5 yaitu variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans dan Komitmen Normatif dan 1 variabel terikat yaitu Kesiapan Perubahan. Hasil penelitian ini tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, dan Komitmen Normatif berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Perubahan (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta) sedangkan Komitmen Kontinuans berpengaruh negatif terhadap Kesiapan Perubahan (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta).

Pada penelitian ini variabel yang memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kesiapan Perubahan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja (X_2) Terhadap Kesiapan Perubahan (Y), hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap Kesiapan Perubahan (Y) sebesar $0,000 < 0,5$. Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap Kesiapan Perubahan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan Kerja secara parsial terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit pada Korem 004/Garuda Dempo dapat diterima.

Bukti bahwa keterlibatan kerja yang dilakukan dapat menyentuh kepentingan setiap prajurit adalah adanya penerimaan secara positif dari prajurit. Selain itu dengan keterlibatan kerja akan membantu pimpinan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan setiap prajuritnya. Melalui keterlibatan kerja dapat diketahui pemanfaatan waktu kerja, kesetiaan dan semangat kerja serta dapat melakukan tindakan preventif terhadap setiap segala penyimpangan dan melakukan tindakan korektif untuk kesalahan yang telah terjadi.

Penelitian terdahulu oleh Hendro Susyanto (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi pada PT. Holcim Indonesia. Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 4 yaitu variabel



bebas terdiri dari Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja dan variabel terikat yaitu Kesiapan Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. Hasil penelitian ini Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi pada PT. Holcim Indonesia, sedangkan Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kesiapan Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi pada PT. Holcim Indonesia.

Pada penelitian ini variabel yang penelitian ini memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kesiapan perubahan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) secara simultan Terhadap Kesiapan Perubahan (Y), hasil output koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,707 berarti berada pada rentang 0,70 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap Kesiapan Perubahan (Y) sangat kuat.

Hasil determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,500 atau 50%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap Kesiapan Perubahan (Y) adalah sebesar 0,500 sisanya ($100\% - 50\%$) = 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil pengujian F secara simultan atau bersama-sama antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap Kesiapan Perubahan (Y) diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit (Y) pada Korem 044/Garuda Dempo.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Keterlibatan Kerja Prajurit (Y) pada Korem 044/Garuda Dempo.
2. Ada pengaruh yang signifikan Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit (Y) pada Korem 044/Garuda Dempo.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap Kesiapan Perubahan Prajurit (Y) pada Korem 044/Garuda Dempo secara simultan atau bersama-sama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh terhadap Kesiapan Perubahan terhadap anggota prajurit Korem 044/Garuda Dempo. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para prajurit dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan prajurit dalam mengemban tugas adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja

organisasi. Diharapkan dengan tercapainya Kepemimpinan Transformasional yang baik maka Kesiapan Perubahan terhadap anggota prajurit Korem 044/Garuda Dempo pun akan tercapai dengan baik.

2. Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kesiapan Perubahan terhadap anggota prajurit Korem 044/Garuda Dempo, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel dalam penelitian ini untuk diteliti di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- Agung, Anak Agung putu. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang. Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Ancok, Djameludin. (2013). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*, Jakarta: Erlangga,
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith. (2013). *Transformasional Leadership*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Kharis, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015*. Universitas Brawijaya Malang.
- Muliana, Y., & Makmur, W. A. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian*, 3(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sari, P.O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans, dan Komitmen Normatif Terhadap Kesiapan Berubah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Yogyakarta*, 1(1).
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2016). *Psychology & Work Today*. (9th ed). New Jersey, Pearson Education. Inc
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(1).

