



## ***Leadership Transformational Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Peserta Pada Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (Bpvp) Padang Kementerian Ketenagakerjaan Ri***

**Muhammad Taufik**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan Dan Pembangunan” Padang**

### ***Abstrack***

*This research aims to investigate the relationship between transformational leadership, organizational commitment, and participant achievement at the Padang Vocational and Productivity Training Center (BPVP) under the Ministry of Manpower. This research uses a quantitative approach by distributing questionnaires to training participants at BPVP Padang. The research sample consisted of training participants who were active when the research was conducted. Data analysis was carried out using descriptive statistical methods and multiple regression. The findings of this study indicate that transformational leadership has a significant positive relationship with organizational commitment and participant achievement. Apart from that, organizational commitment also has a significant positive influence on participant achievement. The managerial implications of this research highlight the importance of developing transformational leadership and strengthening organizational commitment at BPVP Padang to increase the achievement of training participants.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Organizational Commitment, Participant Achievement*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan prestasi peserta di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang di bawah Kementerian Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada peserta pelatihan di BPVP Padang. Sampel penelitian terdiri dari peserta pelatihan yang aktif saat penelitian dilakukan. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasional dan prestasi peserta. Selain itu, komitmen organisasional juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi peserta. Implikasi manajerial dari penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional dan penguatan komitmen organisasional di BPVP Padang untuk meningkatkan prestasi peserta pelatihan.

**Kata Kunci:** Leadership Transformational, Komitmen Organisasional, Prestasi Peserta

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber

daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya *financial*, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang di gunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2018).

Peran dan posisi sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab tanpa petugas yang profesional dan kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun telah menggunakan peralatan *modern*. Mengingat sangat pentingnya peranan petugas dalam proses operasional, diharapkan petugas bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh keahlian dan komitmen dalam melakukan segala aktivitasnya.

Kinerja merupakan istilah yang tenar di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja diartikan sebagai istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Salah satu hal yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Putri & Abaharis (2020) mengemukakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan Dessler (2019) mengemukakan bahwa pentingnya penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya dan manajemen kinerja sebagai proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja peserta mendukung strategis perusahaan. Oleh karena itu organisasi harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja serta memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia.

Agustina (2018) mengemukakan prestasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Muhibbin (2017) mengemukakan prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan,

diciptakan, baik secara individual maupun kelompok. Prestasi tidak akan pernah dihasilkan tanpa suatu usaha baik berupa pengetahuan maupun berupa keterampilan.

Kinerja ataupun prestasi yang dihasilkan oleh sebuah organisasi ataupun instansi sangat dipengaruhi oleh pimpinannya. Karena seorang pemimpin dapat memotivasi agar merasa nyaman melakukan suatu pekerjaan, sebaliknya jika pemimpinnya kurang baik maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung menurun. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kerja sama tim dan organisasi yang ada dilingkungannya. Kerjasama tim merupakan bagian yang menjadi salah satu tolak ukur tercapainya kinerja sebuah organisasi dimana berdasarkan job deskripsi atau pembagian jabatan dalam mengkoordinir bidang-bidang antara satu dengan yang lain memiliki peran yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2018) mengemukakan bahwa *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Hersey dan Blanchard (2019) mengemukakan *leadership* adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Dewi dan Astuti, 2017). Sedangkan Maulana (2020) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan peserta melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Dengan demikian, kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang dapat menjadi panutan dan disukai serta menimbulkan persepsi positif dan kepuasan peserta. Kepemimpinan transformasional didefinisikan untuk perilaku seluruh model kepemimpinan saat ini yang proaktif, meningkatkan minat kolektif transenden pengikut, dan membantu para pengikut untuk mencapai tujuan tingkat tinggi (Agustina, 2018).

Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan (Luthans, 2019). Robbins et al. (2018) mengemukakan komitmen organisasi adalah suatu tingkatan anggota organisasi memihak kepada organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Purnamasari dan Sriathi (2018) mengemukakan komitmen organisasional ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Peserta yang ingin pelatihannya bagus, berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan peserta yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Suhartini (2018) mengemukakan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan peserta untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI atau yang sebelumnya lebih dikenal dengan BLK Padang saat ini telah membuka 12 Program Pelatihan diantaranya Elektronika, Otomotif, TIK (Teknologi Informasi Komputer), Listrik, Bangunan, Fashion, Welding, Pariwisata, Bisnis Management, Tata Kecantikan, Manufaktur, dan Pendingin. Dimana untuk 1 paket pelatihan dibutuhkan sebanyak 16 orang peserta, bagi yang ingin menambah skill sesuai dengan bidang yang diminati sekaligus tersedia dalam pangsa pasar tenaga kerja dengan peluang atau kesempatan kerja yang lebih besar. Berbeda dengan pelatihan di balai latihan kerja pada umumnya, pelatihan kerja kali ini menuntut kesediaan peserta untuk diinapkan (*Bording*) pada fasilitas asrama yang telah disediakan. Selain itu, juga disediakan uang saku selama pelatihan, transport datang dan pulang ke tempat asal, konsumsi 3x sehari, dan laundry. Semua fasilitas tersebut akan didapatkan oleh peserta secara cuma-cuma karena biaya pelatihan dan fasilitas penunjang akan dibebankan kepada APBN.

Jumlah peserta Pelatihan BPVP Padang Kemnaker pada bulan agustus tahun 2022 sebanyak 1.408 orang dengan rincian 12 program pelatihan yang meliputi Elektronika 80 orang, Otomotif 160 orang, TIK (Teknologi Informasi Komputer) 160 orang, Listrik 32 orang, Bangunan 96 orang, Fashion 128 orang, Pendingin 48 orang, Pariwisata 432 orang, Bisnis Manajemen 80 orang, Tata Kecantikan 96 orang, Manufaktur 48 orang dan Welding 48 orang. Untuk setiap 1 paket atau kelas pelatihan dibutuhkan sebanyak 16 orang peserta per paket. Pada tahun tersebut lulusan pelatihan

BPVP Kemnaker yang diterima bekerja di berbagai Instansi sebanyak 263 orang, berwirausaha sebanyak 19 orang dan tidak bekerja sebanyak 1.126 orang.

Fenomena yang terjadi pada hasil pelatihan peserta di BPVP Padang diatas yang dimana menunjukkan bahwa hasil peserta yang telah mengikuti pelatihan di BPVP Padang Kemnaker pada bulan agustus tahun 2023 baru sekitar 10 persen dari peserta Pelatihan tersebut yang terserap di dunia kerja, itupun hanya sebatas pada UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Dapat kita artikan bahwa lulusan yang dihasilkan BPVP belum mampu untuk bersaing dalam industri besar maupun menengah.

Berdasarkan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian, dimana peneliti menemukan adanya masalah yang menyebabkan jumlah peserta pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang masih rendah. Hal ini menarik perhatian penulis, bagaimana Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang sudah menerapkan *leadership transformational* yang sesuai, bagaimana mereka ini mempunyai komitmen organisasional yang kuat sehingga mereka berprestasi, pertanyaan ini sangat menarik perhatian penulis untuk mengetahui lebih jauh lagi. Untuk memperjelas dan agar tidak meluasnya pokok masalah yang akan dibahas, maka dalam penelitian ini mengambil judul "***Leadership Transformational dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Peserta pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI***".

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan landasan masalah di atas, maka definisi masalah dalam pemikiran ini adalah:

1. Bagaimana *leadership transformational* berpengaruh terhadap prestasi peserta pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI?
2. Bagaimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap prestasi peserta pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI?

### **Tujuan Penelitian**

Dengan diadakannya penelitian ini, dapat diharapkan dapat mencapai beberapa tujuan, dan tujuannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *leadership transformational* terhadap prestasi peserta pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi peserta pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang *leadership transformational*, komitmen organisasional dan prestasi peserta pada pelatihan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan dan guna untuk mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Padang

Untuk memberikan salah satu informasi sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Padang dalam meningkatkan prestasi peserta yang lebih baik lagi.

3. Bagi STIE “KBP” Padang

Hasil pemikiran ini dapat mencakup bahan referensi dalam bidang administrasi aset manusia, terutama yang berkaitan dengan pendekatan motivasi dan inspirasi kerja pada ketergantungan perwakilan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

## LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Prestasi Peserta

#### Pengertian Prestasi Peserta

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance* (Agustina, 2018). Pada prinsipnya ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi Pengertian karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja. Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan (Nisa & Joharudin, 2017)

Gibson et al (2018) mengemukakan bahwa *performance* atau prestasi peserta atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini adalah pengukuran kinerja individual dengan penilaian diri sendiri (*self appraisal*). Penilaian diri sendiri ada penilaian yang dilakukan oleh peserta itu sendiri dengan harapan peserta tersebut dapat lebih mengenal kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki dimasa datang. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Dari pendapat di atas dapat penulis simpulkan bahwa prestasi peserta adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang peserta dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, selalu berupaya agar peserta yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi peserta setinggi mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Peserta**

Abu Ahmadi dan Supriyono Widodo (2020) mengemukakan faktor yang mempengaruhi prestasi dalam belajar digolongkan secara rinci menjadi dua faktor yaitu internal dan eksternal antara lain :

1. Faktor Internal
  - a. Faktor jasmani (fisiologi); misalnya penglihatan, pendengaran, struktur tubuh dan sebagainya.
  - b. Faktor psikologi, antara lain; (a) Faktor intelektual yang meliputi: faktor potensial yaitu kecerdasan, bakat dan faktor kecakapan nyata yaitu prestasi yang telah dimiliki, (b) Faktor non intelektual, yaitu unsur-unsur kepribadian tertentu seperti sikap, kebiasaan, minat, kebutuhan, motivasi dan emosi, (c) Faktor kematangan fisik maupun psikis.
2. Faktor Eksternal
  - a. Faktor sosial yang terdiri atas; (a) Lingkungan keluarga, (b) Lingkungan sekolah, (c) Lingkungan masyarakat, (d) Lingkungan kelompok.
  - b. Faktor budaya seperti adat istiadat, ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian.
  - c. Faktor lingkungan fisik seperti fasilitas rumah, fasilitas belajar, iklim.

### **Indikator Prestasi Peserta**

Nasution (2017) mengemukakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi peserta antara lain :

1. Kualitas Kerja  
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian kerja.
2. Kuantitas Kerja  
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin Kerja



Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi, mematuhi peraturan dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan.

5. Kerja Sama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada peserta lain.

### ***Leadership Transformational***

#### **Pengertian *Leadership Transformational***

Rudi Kristiawan (2023) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional mempunyai visi, menumbuhkan ikatan emosional yang kuat, keahlian retorika dan menumbuhkan kesan yang baik. Warrick (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih memfokuskan pada kemampuan kepemimpinan dan membawa kepemimpinan ke tingkat yang baru. Kepemimpinan transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang (Purnamasari & Sriathi, 2018)

Damanhuri et al. (2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berusaha membawa tiap-tiap individu dan tim bekerja melampaui status. Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan didalam organisasi secara keseluruhan. Robbins (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Dari pendapat di atas dapat penulis simpulkan bahwa *leadership transformational* adalah kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke

tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.” Para pemimpin adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

### **Faktor yang Mempengaruhi *Leadership Transformational***

Haryadi et al. (2021) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional terdiri dari :

#### 1. *Charismatic Leadership*

Pemimpin transformasional memiliki suatu karisma yang dikagumi dan dihormati, sehingga dengan pengaruh dan kekuatan karisma tersebut pemimpin mudah untuk mengkomunikasikan visi atau misi organisasi kepada pengikut. Pengikut menganggap pemimpin sebagai model yang ingin ditiru, sehingga menumbuhkan antusiasme kerja. Melalui karisma yang dimiliki tersebut pemimpin dapat membentuk dan memperbanyak anggotanya melalui keyakinan, ambisi, energi, jeli melihat dan memanfaatkan peluang yang ada.

#### 2. *Inspirational Leadership*

Pemimpin transformasional mampu untuk membangkitkan semangat pengikutnya yang merasa ragu-ragu atau tidak mampu dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemimpin dapat memberikan inspirasi, secara emosional membangkitkan, menggerakkan, dan menyemarakkan kondisi yang sudah tidak lagi menggairahkan.

#### 3. *Belief*

Pemimpin transformasional memiliki insting atau naluri yang kuat, dapat melihat dan membuat keputusan-keputusan tepat yang berdampak positif bagi organisasi, sehingga mampu bertindak dengan penuh keyakinan dan menanamkan kepercayaan kepada para pengikutnya.

#### 4. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional mampu memberikan dan melakukan stimulasi-stimulasi intelektual kepada para pengikutnya, mampu mendorong para pengikutnya untuk bertindak secara kreatif, mengajak bawahan untuk

berpikir dengan cara-cara baru, berani memunculkan ide-ide dan berpikir rasional dalam menyelesaikan suatu masalah, tidak berdasarkan opini atau dugaan saja.

5. *Individualized Consideration.*

Ciri ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kemampuan pemimpin dalam memberikan kepuasan dan meningkatkan produktivitas para pengikutnya. Pemimpin transformasional cenderung bersikap membaaur menjadi satu dengan pengikutnya, bersahabat, dekat, informal, dan mampu memberlakukan pengikutnya sebagaimana layaknya individu dengan kebutuhan masing-masing. Pemimpin memperhatikan faktor-faktor individual, karena adanya perbedaan, kepentingan, dan pengembangan diri yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

**Indikator *Leadership Transformational***

Purnamasari & Sriathi (2018) mengemukakan Kepemimpinan Transformational, menyatakan indikator sebagai berikut :

1. *Individual consideration*

Sebuah perhatian terhadap bawahan oleh pimpinan dalam hal memberikan arahan dengan empati yang dibutuhkan oleh peserta.

2. *Intellectual Stimulation*

Pimpinan selalu menguji peserta dengan sebuah imajinasi pemikiran pimpinan agar bawahan bisa memiliki pola pikir kreatif dan inovatif.

3. *Inspirational motivation*

Pemimpin mampu memberikan sebuah motivasi di setiap pekerjaan dengan tujuan untuk mendorong peserta agar mengikatkan setiap person ke visi organisasi.

4. *Idealized influence*

Pimpinan selalu menjadi panutan kepada semua peserta dalam hal tanggung jawab.

**Komitmen Organisasional**

**Pengertian Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan

melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Davis, 2017). Salancik dan Leblebici (2023) mengemukakan bahwa komitmen merupakan rasa cinta yang berasal dari nilai dan tujuan yang ada, dia menyatakan bahwa kepercayaan pekerja terhadap keputusan yang diambil tidak dapat ditarik kembali itulah yang menentukan perilaku komitmen. Wibowo (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sedangkan Sriathi & Suputra (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasional sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota. Newstrom (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerjaan adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. (Gibson, 2018) mengemukakan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional merupakan ikatan individu dan sikap loyalitas peserta untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi. Komitmen organisasional yaitu juga sebuah sikap mengenai kesetiaan peserta kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung dimana para peserta organisasinya mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus.

### **Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Damanhuri et al. (2022) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasional yaitu :

1. Karakteristik Pekerjaan

Dalam pekerjaan terdapat unsur interaksisosial, salah satunya adalah knowledge sharing. Berbagi pengetahuan adalah sarana untuk mencapai tujuan, tetapi bukan tujuan itu sendiri. Diantara banyak cara sumber daya berbasis pengetahuan, berbagi pengetahuan dapat membantu anggota dan tim untuk mengeksploitasi sumber daya berbasis pengetahuan, dan memanfaatkannya, yang akan berkontribusi pada daya saing sebuah organisasi.

## 2. Karakteristik Pribadi

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Purwanto dan Soliha (2017) mengemukakan bahwa kompetensi dapat berupa penguasaan masalah, keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku, tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai.

### **Indikator Komitmen Organisasional**

Purnamasari & Sriathi (2018) mengemukakan bahwa indikator komitmen organisasional meliputi :

#### 1. Komitmen Afektif

Yakin akan semua komitmen yang dibuat kepada organisasi sesuai dengan tujuan organisasi kedepannya.

#### 2. Komitmen Berkelanjutan

Terus mengusahakan apa yang menjadi kebutuhan organisasi kedepannya dalam hal tanggung jawab yang tinggi.

#### 3. Komitmen Normatif

Selalu ingin terus bertahan dengan organisasi dalam keadaan apapun.

## **Hubungan Antar Variabel *Leadership Transformational*, Komitmen Organisasional, dan Prestasi Peserta**

### **Pengaruh *Leadership Transformational* Terhadap Prestasi Peserta**

Untuk dapat mengevaluasi peserta secara objektif dan akurat, seorang peserta harus mampu mengukur tingkat kinerja mereka. Pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar sebagai informasi yang dapat digunakan para peserta, dalam mengarahkan usaha-usaha rekan melalui serangkaian prioritas tertentu. Agustina (2018) mengemukakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan nya.
3. Ketanggungan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada peserta yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan peserta merasa senang atau tidak senang bekerja diperusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka adalah seorang pemimpin yang mampu menjalankan organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu

menciptakan kondisi yang mampu memuaskan peserta dalam bekerja sehingga diperoleh peserta yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya bisa meningkatkan prestasi kerja peserta.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis 1 yang dapat diajukan ialah sebagai berikut :

H1 : Diduga *leadership transformational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Peserta**

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, selalu berupaya agar peserta yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi peserta setinggi mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi peserta menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi peserta adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2018). Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa prestasi peserta adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Adanya komitmen organisasional yang tinggi dari para karyawan terhadap masing-masing fungsi dan masa depan organisasi akan membawa dampak pada keuntungan organisasi secara umum dan juga pada pengalaman, serta perkembangan kemampuan dan prestasi masing masing peserta itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari prestasi kerja dari individu yang terlibat didalamnya. Produktifitas dan kualitas akan meningkat jika ditunjang dengan prestasi peserta yang bagus yang pada akhirnya dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Apabila peserta mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan standar kerja maka ia dapat dikatakan berprestasi.

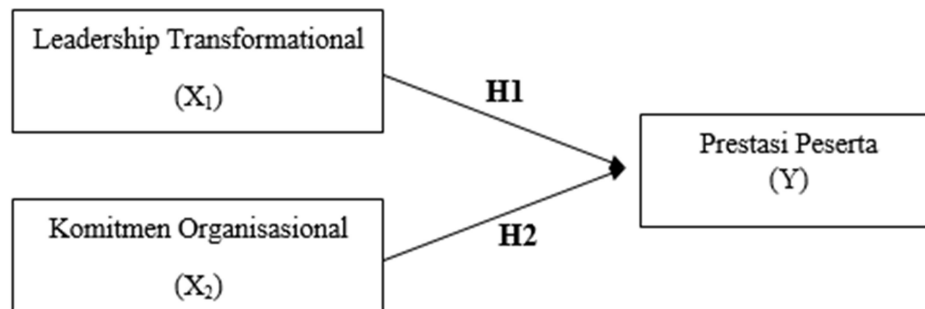
(Hasibuan, 2018) mengemukakan bahwa “prestasi peserta adalah suatu hasil kerja yang dicapai peserta dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan prestasi peserta dipengaruhi oleh komitmen organisasional itu sendiri karena dengan komitmen yang tinggi peserta akan bekerja dengan optimal sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis 2 yang dapat diajukan ialah sebagai berikut :

H2 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta.

### Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka konseptual terkait penelitian ini yakni sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Untuk membuktikan adanya pengaruh *leadership transformational* dan komitmen organisasional terhadap prestasi peserta berdasarkan perumusan hipotesis yang telah dilakukan maka peneliti membuat hipotesis yaitu :

H<sub>1</sub> : Diduga *Leadership Transformational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Peserta Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI.



H<sub>2</sub>: Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Peserta Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik menurut falsafah positivisme, metode penelitian menggunakan penelitian instrumental artinya mengumpulkan informasi untuk mendefinisikan dan menguji spekulasi tertentu yang digunakan untuk menemukan jawaban, populasi atau tes tertentu. Untuk mengatur dan menguji hipotesis dengan melakukan survei pada metode kuantitatif yang digunakan (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dapat dijelaskan secara numerik, dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu, dan didasarkan pada perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya. Penelitian ini juga menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan *software* SPSS 26.

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI yang terletak di Jalan Sungai Balang, Bandar Buat, Kota Padang, Sumatera Barat 25321. BPVP Padang bergerak dalam bidang pembinaan pelatihan vokasi dan produktivitas.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif karena penelitian disajikan dengan figur dan figur tertentu dan penelitiannya adalah studi ilmiah yang sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Harmen (2020) mengemukakan bahwa pikirkan penelitian kuantitatif sebagai melakukan analisis data pada data yang mengandung angka atau angka tertentu. Isabella (2020), mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan- hubungannya.

#### **Sumber Data**

Dalam kenyataannya jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data primer diterima langsung oleh pengumpul data dari sumber data yang ditelitinya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh peserta Balai Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI.

### 2. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpulan data, melainkan memperoleh data dari pihak lain atau lewat dokumen yang ada. Dalam penelitian ini artikel-artikel dan buku merupakan sumber data sekunder.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam hal ini dipergunakan adalah seluruh jumlah peserta pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI yang berjumlah 960 orang pada bulan agustus tahun 2023.

### Sampel

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dianalisis dan hasilnya digunakan untuk merefleksikan keadaan populasi yang ada. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi *relative* besar, kurang dari 1000 orang atau

penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 91 subjek sebagai sampel penelitian. Pertimbangan menggunakan *probability sampling* adalah jumlah keseluruhan peserta Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI yang berjumlah 960 orang pada bulan agustus tahun 2023.

Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{960}{1 + 960 (0,1)^2} \\ &= 90,56 \text{ dibulatkan menjadi } 91 \end{aligned}$$

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket). Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner (angket).

#### 1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuesioner yang digunakan dalam survei ini adalah skala *likert*, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh, dan persepsi terhadap fenomena sosial individu atau kelompok. Variabel yang diukur pada skala likert digambarkan sebagai variabel indeks. Indikator ini berfungsi sebagai titik awal untuk mengedit elemen alat seperti pertanyaan dan kalimat (Sugiyono, 2017). Responden dari kuesioner ini adalah peserta Balai Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI.

## Definisi Operasi Variabel dan Pengukuran Variabel

### Definisi Operasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu tanda atau sifat / nilai dari seseorang, objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari lebih lanjut dan setelah itu dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variabel yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (dependen).

#### 1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah suatu variabel yang dapat berubah karena pengaruh variabel bebas (variabel X). Variabel terikat sering disebut juga dengan variabel terpengaruh atau dependent, tergantung, efek, tak bebas, dan disingkat dengan nama variabel Y.

#### 2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel X adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab akibat perubahan atau timbulnya variabel Y (terikat) (Sugiyono, 2017).

Untuk lebih paham atas variabel penelitian ini maka indikator-indikator dari masing-masing variabel harus dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

### Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1	Prestasi Peserta (Y)	Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang peserta dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama	(Gibson, 2018)
2	Leadership Organisasional (X1)	Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi	1. <i>Individual Consideration</i> 2. <i>Intellectual Stimulation</i> 3. <i>Inspirational Motivation</i> 4. <i>Idealized Influence</i>	(Purnamasari & Sriathi, 2018)

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
3	Komitmen Organisasional (X2)	Ikatan individu dan sikap loyalitas karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	(Sriathi & Suputra, 2018)

### Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan instrumen penelitian. Instrumen peneliti adalah suatu alat yang digunakan untuk mengetahui variabel *Leadership Transformational* dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Peserta Balai Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI. Skala pengukuran variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2017). Kemudian indikator tersebut titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun dari jawaban itu dapat diberi skor, dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Tidak Setuju Sekali	1

*Sumber : Sugiyono (2017)*

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas berasal dari kata validitas yang artinya sejauh mana presisi dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi bukannya. Dengan demikian uji validitas merupakan pengukuran akurat atau kevalidan dalam suatu instrumen yang diukur dan suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila dapat dijalankan fungsinya atau

memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari diadakannya tes atau penilaian tersebut.

Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari output Statistical Program For Social Science (SPSS) pada tabel dengan judul Item Total Statistics. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai dari Corrected-Item Total Correlation  $> 0,206$ . Uji validitas sebaiknya dilakukan secara terpisah pada lembar kerja yang berbeda antara satu konstruk variabel dengan konstruk variabel yang lain sehingga dapat diketahui butir-butir pertanyaan variabel mana yang paling banyak tidak valid. Sehingga pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika Corrected Item-Total Correlation  $> 0,206$ , maka dimensi tersebut valid.
- b. Jika Corrected Item-Total Correlation  $< 0,206$ , maka dimensi disebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji terhadap yang sama akan menghasilkan data yang sama bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Oleh karena itu, Uji reliabilitas adalah pengujian yang menghasilkan data yang digunakan Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh variabel. Namun sebaiknya uji reliabilitas sebaiknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda. Sehingga dapat diketahui konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,600$ .

Sehingga pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika Cronbach's Alpha  $> 0,600$  maka dimensi pertanyaan tersebut reliabel.
- b. Jika Cronbach's Alpha  $< 0,600$  maka dimensi pertanyaan tersebut tidak reliabel.

## 3. Uji TCR

Teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penelitian menunjukkan sebuah penilaian skala "Master

*Scale*” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu *master scale* dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3**  
**Tingkat Capaian Responden**

No.	Kriteria	TCR
1	Sangat Baik	90-100
2	Baik	80-89
3	Cukup Baik	70-79
4	Kurang Baik	55-69
5	Tidak Baik	1-54

*Sumber: Sugiyono (2017)*

Sedangkan untuk menghitung tingkat capaian responden dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan oleh (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100 \%$$

### Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan tidak dipengaruhi oleh asumsi penyimpanan klasik yang meliputi uji normalitas, multikoloniaritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residu terdistribusi normal. Beberapa metode uji normalitas, yaitu regresi residu terstandarisasi standar dengan memeriksa penyebaran data pada sumber diagonal plot PP biasa atau uji shapiro wilk dari satu sampel (Priyatno, 2018).

##### a. Metode Grafik

Uji normalitas residual menggunakan metode grafis dengan memeriksa penyebaran data pada sumber diagonal pada plot PP reguler dari grafik residual standar regresi. Sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, jika titik spread berada di sekitar garis dan mengikuti diagonal, nilai residu normal.

##### b. Metode Uji Sampel Shapiro Wilk

Tes Shapiro Wilk digunakan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi *Poisson* informal atau eksponensial normal. Dasar penggunaan uji ini karena sampel kecil dari 100. Dalam hal ini, jika nilainya signifikan  $> 0,05$ , periksa apakah distribusi residu terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikoloniaritas

Priyatno (2018) multikoloniaritas artinya terdapat hubungan linier yang sempurna mendekati sempurna antara variabel-variabel terikat yang terdapat dalam model regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel-variabel *independent*. Hasilnya adalah multikoloniaritas, koefisien korelasinya tidak pasti, dan kesalahannya sangat besar. Ada beberapa cara untuk memeriksa uji multikoloniaritas yaitu :

- a. Membandingkan nilai yang ditentukan ( $r^2$ ) dengan faktor unik dari nilai yang ditentukan ( $R^2$ ).
- b. Dengan melihat perbandingan nilai toleransi dan inflasi (VIF) dalam model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varians residual dari pengamatan yang berbeda pada setiap model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Beberapa uji heteroskedastisitas antara lain uji *Glejser*, yang menganalisis pola titik-titik pada plot grafik (Priyatno, 2018).

## Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya dampak dan hubungan linier antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut (Priyatno, 2018):

$$Y = \alpha + \beta^1 X_1 + \beta^2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi peserta

$\alpha$  : Nilai konstanta, yaitu nilai Y, jika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$

$\beta^1 \beta^2$  : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel



prestasi peserta yang didasarkan variabel *leadership transformational* dan komitmen organisasional.

X1 : *Leadership transformational*

X2 : Komitmen organisasional

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,5$ ). Tidak ada pengaruh signifikan apabila nilai t hitung  $< t$  table dan signifikan  $> t$  table signifikan  $< 0,05$ . Uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya yang dianggap konstan (Dewi & Astuti, 2017)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Sejarah Singkat Balai Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Padang Kemnaker RI

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang yang dulu bernama Balai Latihan Kerja (BLK) Padang berdiri pertama kali pada tahun 1969 dengan nama pusat latihan kejuruan industri (PLKI) Padang diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja Laksamana Mursalin yang merupakan unit pelaksana teknis pada lingkungan Kantor Daerah Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Barat terletak di Jalan Padang Baru No.81, Kota Padang tahun 1982, memperoleh bantuan peralatan dari IBRD dan pindah lokasi ke jalan Sungai Balang Bandar Buat, Kecamatan Lubuk Kilangan dengan nama Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Padang oleh Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Drs. Harun Zain. Setelah itu, berubah nama menjadi Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Pada Tahun 1986.

BLK Padang diubah menjadi Balai Latihan Kerja Khusus Perdagangan (BLKKP) Padang yang diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja Drs. Abdul Latief pada tahun 1996. Tahun 2012, UPTD BLKKP Padang berubah nama menjadi UPTP Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Padang dibawah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI. Melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 21 Tahun

2015 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis bidang Pelatihan Kerja BLKI Padang berubah nama menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Padang Kemnaker RI pada tahun 2023.

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang merupakan Unit Pelaksana Teknik Pusat (UPTD) yang berada dibawah Kementerian Ketenagakerjaan RI. Di BPVP Padang, terdapat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya. Dilengkapi juga dengan sarana dan prasarana yang lengkap. Setelah selesai pelatihan, peserta juga akan di Sertifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi LSP P2 BLK Padang dan akan mendapatkan sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Program Pelatihan di BPVP Padang Kemnaker RI terdiri dari 12 yaitu Elektronika mempunyai bagian (Teknisi telepon selular perangkat keras, Pemrograman Embadded System Bebas IOT, Teknisi telepon selular perangkat lunak), Otomotif mempunyai bagian (Service sepeda motor injeksi, Sporing balancing kendaraan ringan, Engine tune up sepeda motor injeksi, Service sepeda motor injeksi, Pemeliharaan berkala kendaraan ringan), TIK mempunyai bagian (Komputer technical support, Desain grafis muda, Aset animasi 3D, Crew film, Motion graphic arts), Listrik mempunyai bagian (Pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana, Pemasangan listrik bangunan sederhana, Instalasi otomatis listrik industri), Bangunan mempunyai bagian (Juru ukur, Juru gambar arsitektur, Desain interior, Petugas K3 konstruksi, Cabinet making), Fashion mempunyai bagian (Menjahit bed cover, Asisten pembuat pakaian, Batik tulis, Desain pakaian kreasi, Hiasan busana dengan mesin bordir manual), Welding mempunyai bagian (Fillet wedder SMAW 2F PB, SMAW 3G-UP PF, SMAW 3F PF), Pariwisata mempunyai bagian (Roti dan kue, Commercial cookery, Barista, Housekeeping), Bisnis Managemen mempunyai bagian (Bahasa jepang, Pengelola administrasi perkantoran), Tata Kecantikan mempunyai bagian (Tata rias pengantin dan hantaran, Tata rias pengantin modifikasi padang pesisir, Tata kecantikan rambut, SPA therapis), Manufaktur mempunyai bagian (3D dengan sistem CAD, Pengoperasian mesin produksi, Mesin CNC dengan program CAM), dan Pendingin mempunyai bagian (AC untuk rumah tangga, AC residensial).

## **Deskriptif Umum Responden Penelitian**

*Leadership Transformational Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Peserta Pada Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (Bpvp) Padang Kementerian Ketenagakerjaan Ri*

Responden dalam penelitian ini adalah peserta Balai Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Padang Kemnaker RI. Adapun teknik sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan *probability sampling* sehingga didapat sampel sebanyak 91 responden. Pengambilan kuesioner diisi langsung pada saat melakukan penelitian.

### Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan persepsi para peserta BPVP Padang Kemnaker RI. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 91 kuesioner, maka karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	68	75%
Perempuan	23	25%
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 68 responden (75%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 responden (25%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta pada BPVP Padang Kemnaker RI berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dikarenakan peserta laki-laki dituntut lebih produktif dibandingkan dengan peserta perempuan.

**Tabel 4.2**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17-25 tahun	70	77%
26-35 tahun	14	15%
35-45 tahun	4	4%
>45	3	3%
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 70 responden (77%) yang berusia 17-25 tahun, 14 responden (15%) yang berusia 26-35 tahun, 4 responden (4%) yang berusia 35-45 tahun, dan 3 responden yang berusia >45 tahun (3%) Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta berusia 17-25 tahun di BPVP Padang Kemnaker RI artinya pada rentang usia 17-25 tahun peserta memiliki kepercayaan diri yang tinggi, dan keterampilan yang menjadi faktor utama keunggulan dalam mengikuti pelatihan.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SD	4	4%
SMP	4	4%
SMA/SMK	34	37%
D3	9	11%
S1	40	44%
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sebanyak 4 responden (4%) yang memiliki pendidikan SD, sebanyak 4 responden (4%) memiliki pendidikan SMP, sebanyak 34 responden (37%) memiliki pendidikan SMA/SMK, sebanyak 9 responden (11%) pendidikan D3, dan sebanyak 40 responden (44%) pendidikan S1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta BPVP Padang Kemnaker RI memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), artinya peserta memiliki kualitas dan integritas yang lebih baik.

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Dimaksud dalam uji validitas untuk menguji seberapa bagus instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Dalam mengetahui pertanyaan yang terdapat pada kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti tentang apa yang diteliti. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 91 responden. Jumlah dari responden tersebut, dapat diketahui besarnya  $r$  tabel adalah 0.206 ( $df = N-2 = 91-2 = 89$ ) dengan nilai signifikan 5%. Hasil data dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung pada *Corrected item total correlation* lebih besar dari 0.206. Untuk menentukan valid atau tidaknya butir pertanyaan dilakukan dengan menyamakan koefisien korelasi dengan nilai kritisnya pada  $\alpha = 0,206$ . Jadi bisa ditarik kesimpulan, jika *Corrected Item-Total Corrected* dengan nilai kritisnya pada  $\alpha = 0,206$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa jika koefisien korelasinya kurang dari 0,206 maka butiran instrumen tidak valid sehingga harus diperbaiki.

Prestasi peserta merupakan variabel terkait (dependen) yang diukur dengan menggunakan 10 butir pertanyaan dan mendapatkan hasil yang valid dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Peserta (Y)**

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Kesimpulan
Y.1	0,554	0,206	Valid
Y.2	0,582	0,206	Valid
Y.3	0,628	0,206	Valid
Y.4	0,528	0,206	Valid
Y.5	0,524	0,206	Valid
Y.6	0,496	0,206	Valid
Y.7	0,615	0,206	Valid
Y.8	0,610	0,206	Valid
Y.9	0,665	0,206	Valid
Y.10	0,557	0,206	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dari penghitungan uji validitas variabel Y (Prestasi Peserta) terhadap 91 responden, diperoleh semua butir pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai koreksi item-total korelasi yang lebih besar dari 0,206 sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

*Leadership Transformational* adalah variabel bebas (independen) yang diukur dengan menggunakan 8 butir pernyataan dan mendapat hasil yang valid, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Leadership Transformational* (X1)**

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Kesimpulan
X1.1	0,591	0.206	Valid
X1.2	0,547	0.206	Valid
X1.3	0,627	0.206	Valid
X1.4	0,554	0.206	Valid
X1.5	0,586	0.206	Valid
X1.6	0,642	0.206	Valid
X1.7	0,699	0.206	Valid
X1.8	0,658	0.206	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dari penghitungan uji validitas variabel X1 (*Leadership Transformational*) terhadap 91 responden, dapat dilihat semua butir

pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari 0,206 sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Komitmen Organisasional adalah variabel bebas (independen) yang diukur dengan menggunakan 9 pernyataan dan mendapatkan hasil yang valid, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)**

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Kesimpulan
X2.1	0,627	0.206	Valid
X2.2	0,437	0.206	Valid
X2.3	0,598	0.206	Valid
X2.4	0,554	0.206	Valid
X2.5	0,616	0.206	Valid
X2.6	0,489	0.206	Valid
X2.7	0,459	0.206	Valid
X2.8	0,676	0.206	Valid
X2.9	0,607	0.206	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dari penghitungan uji validitas variabel X2 (Komitmen Organisasional) terhadap 91 responden, didapat semua butir pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari 0,206, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

**Uji Reliabilitas**

Untuk melihat seberapa jauh keandalan atau jawaban dari pertanyaan yang diberikan oleh responden untuk dapat digunakan lagi pada penelitian yang sama. Sebuah instrumen konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Pengukuran	Kesimpulan
1.	Prestasi Peserta (Y)	0,779	0,600	Reliabel
2.	<i>Leadership Transformational (X1)</i>	0,759	0,600	Reliabel

3.	Komitmen Organisasional (X2)	0,733	0,600	Reliabel
----	------------------------------	-------	-------	----------

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk penelitian variabel Prestasi Peserta, *Leadership Transformational*, dan Komitmen Organisasional lebih dari 0,600. Dapat disimpulkan variabel yang diteliti dikatakan reliabilitas sehingga pengelolaan data selanjutnya dapat dilakukan.

## Teknik Analisis Data

### Analisa Deskriptif

Hasil dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yakni sebagai *Leadership Transformational* dan Komitmen Organisasional variabel bebas dan Prestasi Peserta sebagai variabel terikat.

#### 1. Prestasi Peserta (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 akan disajikan hasil deskriptif variabel Prestasi Peserta sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

#### Tingkat Capaian Responden (TCR) Prestasi Peserta

No	Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Y.1	56	35	0	0	0	4,61	92,20	Sangat Baik
2.	Y.2	50	41	0	0	0	4,54	90,80	Sangat Baik
3.	Y.3	49	39	3	0	0	4,50	90,00	Sangat Baik
4.	Y.4	64	27	0	0	0	4,70	94,00	Sangat Baik
5.	Y.5	60	27	4	0	0	4,61	92,20	Sangat Baik
6.	Y.6	60	31	0	0	0	4,65	93,00	Sangat Baik
7.	Y.7	44	45	2	0	0	4,46	89,20	Baik
8.	Y.8	45	44	2	0	0	4,47	89,40	Baik
9.	Y.9	45	45	1	0	0	4,48	89,60	Baik
10.	Y.10	50	39	2	0	0	4,52	90,40	Sangat Baik
Rata-rata							4,55	91,08	

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel prestasi peserta adalah 4,55 dengan TCR sebesar 91,08%. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi peserta termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tabel 4.8 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam prestasi peserta yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,70 dan TCR 94,00%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 4,46 dan TCR 89,20%.

## 2. *Leadership Transformational (X1)*

Berdasarkan tabel 4.9 akan disajikan hasil deskriptif variabel *Leadership Transformational* sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Tingkat Capaian Responden (TCR) *Leadership Transformational***

No	Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	X1.1	46	38	7	0	0	4,42	88,40	Baik
2.	X1.2	41	45	5	0	0	4,39	87,80	Baik
3.	X1.3	40	48	3	0	0	4,40	88,00	Baik
4.	X1.4	49	40	2	0	0	4,51	90,20	Sangat Baik
5.	X1.5	50	39	2	0	0	4,52	90,40	Sangat Baik
6.	X1.6	42	47	2	0	0	4,43	88,60	Baik
7.	X1.7	53	37	1	0	0	4,57	91,40	Sangat Baik
8.	X1.8	47	41	3	0	0	4,48	89,60	Baik
Rata-rata							4,46	89,30	

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel *leadership transformational* adalah 4,46 dengan TCR sebesar 89,30%. Hasil ini menunjukkan bahwa *leadership transformational* termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan tabel 4.9 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam *leadership transformational* yang mendapatkan skor



tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,57 dan TCR 91,40%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 4,39 dan TCR 87,40%.

### 3. Komitmen Organisasional (X2)

Berdasarkan tabel 4.10 akan disajikan hasil deskriptif variabel Komitmen Organisasional sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

#### **Tingkat Capaian Responden (TCR) Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	X2.1	51	39	1	0	0	4,54	90,80	Sangat Baik
2.	X2.2	32	39	0	0	0	4,57	91,40	Sangat Baik
3.	X2.3	54	35	2	0	0	4,57	91,40	Sangat Baik
4.	X2.4	24	57	10	0	0	4,15	83,00	Baik
5.	X2.5	35	47	9	0	0	4,28	85,60	Baik
6.	X2.6	48	42	1	0	0	4,51	90,20	Sangat Baik
7.	X2.7	48	42	1	0	0	4,51	90,20	Sangat Baik
8.	X2.8	39	45	7	0	0	4,35	87,00	Baik
9.	X2.9	45	44	2	0	0	4,47	89,40	Baik
Rata-rata							4,43	88,77	

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel komitmen organisasional adalah 4,43 dengan TCR sebesar 88,77%. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan tabel 4.10 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam komitmen organisasional yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,57 dan TCR 91,40%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 4,15 dan TCR 83,00%.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Mengetahui data berasal pada populasi normal atau tidak. Mengemukakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai pedoman pada uji normalitas. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai adalah 0,05.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.200	0.05	Terdistribusi Normal

*Sumber : Data olahan SPSS 26 (2023)*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas bahwa uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test hasil tersebut menunjukkan hasil *Asymp. Sig Unstandardized residual* yaitu 0,200. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan data berdistribusi secara normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Melihat hubungan linear sempurna ataupun pasti diantara beberapa maupun semua variabel independen pada model regresi untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dalam pengujian VIF menggunakan kriteria pengujian apabila nilai VIF < 10, jadi dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas dan nilai toleransinya >0,1 jadi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Berikut hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Collinearity statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Leadership Transformational (X1)	<b>0,775</b>	<b>1,291</b>	Tidak ada Multikolinearitas
Komitmen Organisasional (X2)	<b>0,775</b>	<b>1,291</b>	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel *Leadership Transformational* (X1) dan variabel Komitmen Organisasional (X2) adalah  $1,291 < 10$  dan nilai *tolerance value*  $0,775 > 0,1$  maka ditarik kesimpulan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah ada ataupun tidaknya masalah heteroskedastisitas, dengan ketentuan jika probabilitas signifikansi  $> 0,05$ . Berikut hasil uji glejser dapat dilihat dari tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	<i>Sig.</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Leadership Transformational</i> (X1)	0,320	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasional (X2)	0,139	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dari uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai signifikan setiap variabel independen tersebut itu diatas 0,05. Jadi bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara *leadership transformational* (X1), komitmen organisasional (X2) serta prestasi peserta (Y) dalam memperoleh perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.14**  
**Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Prestasi Peserta	Konstanta ( $\alpha$ )	11,362
	Leadership Transformational (X1)	0,461
	Komitmen Organisasional (X2)	0,444

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,362 + 0,461X_1 + 0,444X_2 + e$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai variabel prestasi peserta (Y) memiliki konstanta sebesar 11,362 (positif) berarti jika *leadership transformational* (X1), komitmen organisasional (X2) diasumsikan nol (0), maka prestasi peserta (Y) bernilai 11,362 satuan.
- Nilai variabel *leadership transformational* (X1), memiliki koefisien sebesar 0,461 berarti jika variabel *leadership transformational* (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka prestasi peserta (Y) meningkat sebesar 0,461 satuan. Sementara variabel komitmen organisasional (X2) dianggap tetap.
- Nilai variabel komitmen organisasional (X2), memiliki koefisien sebesar 0,444 berarti jika variabel komitmen organisasional (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi prestasi peserta (Y) meningkat sebesar 0,444 satuan. Sementara variabel X1 dianggap tetap.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen atas variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari *leadership transformational* (X1) dan komitmen organisasional (X2) dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu prestasi peserta (Y) dimana nilai signifikan  $< 0,05$ , dengan kebersamaan (df) = (n-k) yang mana df = 91-2 menghasilkan df = 89, variabel yang digunakan yaitu 2 maka nilai t-tabel adalah 1,622. Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	T-hitung	T-table	Sign	Kesimpulan
<i>Leadership Transformational</i> (X1)	4,970	1,662	0,001	H1 diterima
Komitmen Organisasional (X2)	4,936	1,662	0,001	H2 diterima

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dari hasil uji parsial (uji t) secara parsial di atas bisa dilakukan analisa antara lain adalah :

- a. Pengaruh variabel *leadership transformational* terhadap prestasi peserta (H1)

Variabel *leadership transformational* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi peserta BPVP Padang Kemnaker RI dengan nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ( $4,970 > 1,662$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa ( $0,001 < 0.050$ ) sehingga mendapatkan hipotesis yang menyatakan bahwa *leadership transformational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta.

- b. Pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap prestasi peserta (H2)

Variabel komitmen organisasional (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi peserta BPVP Padang Kemnaker RI dengan nilai t-

hitung lebih tinggi dari t-tabel ( $4,936 > 1,662$ ), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa ( $0,001 < 0,050$ ) sehingga mendapatkan hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta.

### **Pembahasan**

Pada pembahasan ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya akan membahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions versi 26* (SPSS versi 26). Secara keseluruhan pengujian *leadership transformational* dan komitmen organisasional prestasi peserta sebagai variabel mediasi pada balai pelatihan vokasi dan produktifitas (BPVP) Padang Kemnaker RI adalah sebagai berikut:

### **Pengaruh Leadership Transformational terhadap Prestasi Peserta**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel *leadership transformational* berpengaruh terhadap prestasi peserta. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,970 > 1,662$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,001 < 0,05$ ), maka dalam penelitian ini dinyatakan **H<sub>1</sub> diterima**.

*Leadership transformational* merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada peserta apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memperdayakan pesertanya. Apabila kepemimpinan yang diberikan kepada peserta baik, maka kepuasan peserta akan tercipta sehingga peserta akan lebih bersemangat dalam pelatihan, yang akan membuat meningkatnya prestasi peserta pada instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri & Abaharis (2020) variabel *leadership transformational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *leadership transformational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta pada BPVP Padang Kemnaker RI.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Peserta**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap prestasi peserta. Dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $4,936 > 1,662$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,001 < 0,05$ ), maka dalam penelitian ini dinyatakan **H<sub>2</sub> diterima**.

Tanpa adanya komitmen organisasional dari semua peserta tentunya akan berdampak terhadap prestasi dari peserta berawal dari komitmen seorang peserta terhadap tanggung jawab atau sebuah pekerjaan yang ada dengan berkomit yang baik dan tinggi tentunya akan berdampak terhadap tingginya kinerja yang menjadi output dalam sebuah pekerjaan bagi seorang peserta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kristiawan (2023) dengan variabel komitmen organisasional terhadap prestasi peserta berpengaruh positif dan signifikan. Tanpa adanya komitmen organisasi dari semua peserta tentunya akan berdampak terhadap prestasi, kualitas dari peserta berawal dari komitmen seorang peserta terhadap tanggung jawab atau sebuah pelatihan yang ada dengan berkomit yang baik dan tinggi tentunya akan berdampak terhadap prestasi yang menjadi output dalam sebuah pekerjaan bagi seorang peserta.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Leadership Transformational* dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Peserta, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. *Leadership transformational* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi peserta Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI, sehingga *leadership transformational* sangat penting dalam

suatu organisasi maupun lembaga, karena citra lembaga merupakan gambaran berbagai kegiatan sebuah organisasi di mata para khalayaknya berdasarkan pengetahuan maupun pengalaman mereka sendiri apabila para peserta terus meningkatkan prestasi dalam organisasi dan lembaga maka perlunya *leadership* yang kompeten dan handal.

2. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi peserta Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI, sehingga komitmen organisasional yang sesuai bagi peserta secara prosedur lembaga dan peserta dapat meningkatkan dorongan serta semangat sehingga peserta dapat melaksanakan pelatihan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun lembaga.

## Saran

### **Saran untuk Balai Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BPVP) Padang Kemnaker RI**

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Prestasi peserta dengan nilai TCR terendah peserta mempunyai ide-ide atau gagasan yang bagus untuk melaksanakan pelatihan disetiap bidangnya. Untuk itu disarankan bagi peserta untuk dapat memulai dengan memahami dengan baik bidang pelatihannya, diskusi dan pertukaran ide dapat membantu mengembangkan perspektif yang lebih luas.
2. *Leadership transformational* nilai TCR terendah tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin menimbulkan rasa hormat. Untuk itu disarankan bagi pemimpin untuk dapat memberikan contoh positif menginspirasi bagi peserta pelatihan. Pemimpin juga menunjukkan komitmen, dedikasi, dan etos kerja yang tinggi dapat membangun rasa hormat.
3. Komitmen organisasional nilai TCR terendah peserta ingin tetap tinggal dalam organisasi. Untuk itu disarankan bagi peserta untuk dapat berfokus pada pengembangan diri dan kemajuan profesional dapat memberikan motivasi intrinsik yang kuat untuk tinggal dalam organisasi supaya peserta pelatihan mau tinggal dalam organisasi kalau kemauannya terpenuhi dan sesuai yang diharapkan.



### **Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variable penelitian, serta menambah variabel bebas seperti pendidikan, motivasi dan keterampilan atau variabel bebas lainnya mengenai manajemen sumber daya manusia agar hasil yang dicapai lebih baik dan dapat diperluas pengetahuan atau wawasannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyar.H., D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. CV. Fustaka Ilmu Grup.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Danang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Davis, K. dan N. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi ketujuh). Penerbit Erlangga.
- Dessler, & Gary. (2019). *Manajemen SDM* . Indeks.
- Gibson, J. L. John. M. I. dan J. H. D. (2018). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses* (Terj. Djoerban Wahid). Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Kreitner dan Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.

Lie, T. F., & Siagian. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. Agora. Vol 6, No1.*

Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Andi-Offset.

P. Hersey, & Blanchard K. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* (edisi 4). PT Penerbit Erlangga.

Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. ANDI (Anggota IKAPI).

Purwanto, U. , & S. E. (2017). Influence of City Branding, Brand Identity, and Brand Image On Visiting Decision to Pekalongan City. *Jurnal Bisnis & Manajemen*.

Robbins, P. S. & J. T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13, Jilid 1). Salemba Empat.

Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi Ke-12). Salemba Empat.

Rudi Kristiawan. (2023). Pengaruh Leadership Transformational Pendidikan Dan Pelatihan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rutan Kelas IIB Situbondo). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol.21 ,No.1*(E-ISSN 2715-1719), 127–141.

Slavin, R. E. (2015). *Cooperative Learning*. Nusa Media.

Sriathi, & Suputra. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *EJurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 9(ISSN: 2302-8912), 4628–4656.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Suhartini, Y. (2018). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship. *Akuntansi & Manajemen Akmenika*, Vol. 15 No. 2, 93–108.

Sunyoto, B. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syah Muhibbin. (2017). *Psikologi Belajar*. PT Remaja Rosdakarya.

Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60, 395–404.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

Wirawan, & Muhammad Hadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Organizational Based Self Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Tazkiya Journal of Psychology*, 219-231

Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96

Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan

Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi,  
Journal Of Management and Creative Business 2 (1) , 66 - 8