

# Pengaruh Dimensi Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perusahaan Manufaktur di Indonesia

Allen Yapsani, Felix Kristianto, Fransisca Dian Handayati, Yana Rosalina

Program Magister Manajemen, Sekolah Bisnis dan Ekonomi, Universitas Prasetiya JL. RA. Kartini (TB Simatupang), Cilandak Barat Jakarta Selatan, Jakarta 12430, Indonesia

Corresponding author:  
rosalinayana@gmail.com

## ABSTRAK

Bisnis manufaktur memainkan peran penting dan potensial dalam kontribusi pertumbuhan PDB negara. Di Indonesia, kontribusi bisnis manufaktur dalam PDB naik ke peringkat keempat teratas di dunia. Menurut banyak peneliti, keefektifan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kinerja organisasi, namun penelitian untuk faktor yang memberi dampak besar dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan masih kurang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai tujuh dimensi kepemimpinan (variabel independen) korelasi dengan efektivitas kepemimpinan (variabel dependen). Metode penelitian terapan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Penelitian ini menggunakan pekerja dari bisnis manufaktur di Jabodetabek sebagai sampel kuesioner survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “kemampuan untuk menginspirasi” dimensi kepemimpinan adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan dalam bisnis manufaktur di Jabodetabek.

Kata kunci:

Efektivitas Kepemimpinan, Dimensi Kepemimpinan, Manufaktur, Indonesia

## ABSTRACT

*Manufacturing business play an important and potential role in contribution of nation GDP growth. In Indonesia, contribution of manufacturing business in GDP rose up into top fourth ranking in the world. According to many researchers, leadership effectiveness is an important factor in rolling organizational performance, however the research for which factor that gave a big impact in increasing leadership effectiveness is still lacking. The purpose of this study is to assess seven leadership dimensions (independent variable) correlation to leadership effectiveness (dependent variable). The applied research method in this study is quantitative method by using SPSS. this study is used workers from manufacturing business in JABODETABEK as survey questionnaire samples. The results of this study showed that “ability to inspirate” leadership dimension is the most impactful factor toward leadership effectiveness in manufacturing business in Jabodetabek*

*Keywords:*

*leadership effectiveness, leadership dimensions, Manufacture, Indonesia*

## PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan bertujuan agar perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur mampu mengembangkan dan mempertahankan performa agar bisa mencapai tujuannya. Oleh karena itu, ditekankan peran seorang pemimpin dalam mengarahkan kinerja organisasi yang baik tentu harus diperhatikan. Penelitian ini dilakukan pada sektor manufaktur juga diambil sebagai bahan analisis dikarenakan pada tahun 2018, industri manufaktur merupakan industri yang menyumbang 19.86% dari GDP Indonesia. Kontribusi dari industri manufaktur terhadap perkembangan negara merupakan suatu hal yang utama dan cukup krusial dalam mendukung pertumbuhan perekonomian di Indonesia.

Pada tahun 2018 pemerintah Indonesia tetap akan menjadikan sektor manufaktur sebagai sektor yang prioritas untuk dikembangkan. Pengembangan dari pemerintah untuk sektor manufaktur berupa pemberian insentif fiskal, penerapan online single submission (OSS) dan kemudahan perizinan usaha. Pada penelitian kali ini, dipilih Industri Manufaktur di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi sebagai area penelitian dikarenakan industri manufaktur di Indonesia masih banyak berpusat di daerah tersebut, sehingga sedikitnya bisa menggambarkan kondisi industri manufaktur di Indonesia. Selain itu, wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi merupakan lokasi yang strategis untuk industri manufaktur dikarenakan daerah tersebut telah memiliki rencana tata ruang yang dipersiapkan dan dikhususkan bagi kawasan industri. Saat ini, wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi telah memiliki infrastruktur yang memadai seperti jalur akses masuk dan keluar pabrik,

instalasi listrik air serta internet. Saat ini ketersediaan sumber daya manusia yang terampil dan terlatih di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi relatif lebih banyak sehingga dapat memenuhi kebutuhan industri manufaktur. Hal tersebutlah yang membuat pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia saat ini masih berpusat di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.

Disamping itu, untuk mendukung industri manufaktur terutama di area Jabodetabek, peneliti berupaya untuk mencari tahu hal-hal penting untuk membangun industri tersebut. Sehingga, peneliti mengambil dampak dari efektivitas kepemimpinan dalam sektor manufaktur di Jabodetabek. Menurut para peneliti, efektivitas kepemimpinan merupakan faktor penting dalam performa suatu perusahaan, akan tetapi penelitian faktor ini pada industri manufaktur di Indonesia masih sangat minim. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dimensi kepemimpinan yang paling berpengaruh pada efektivitas kepemimpinan dalam industri manufaktur. Penelitian ini mengacu pada jurnal "Assessment of Leadership Effectiveness Dimensions in Small & Medium Enterprises (SMEs)" yang disusun oleh Mitra Madanchian, Hamed Taherdoost dan Jurnal "A Study of Effective Leadership in the Chinese Context" yang disusun oleh Wai Kwan Lau, B.A., M.B.A. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini meneliti dimensi kepemimpinan yang paling berpengaruh di antara tujuh dimensi kepemimpinan dengan efektivitas kepemimpinan sehingga bisa memberikan gambaran bagi perusahaan dan pemimpin untuk melakukan kepemimpinan yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS *Manufaktur Indonesia***

Indonesia memiliki nilai MVA atau Manufacturing Value Added sebesar 4.5%, tertinggi di antara negara ASEAN, dan peringkat ke-9 dari seluruh negara di dunia. Industri manufaktur dinilai lebih produktif dan menghasilkan efek yang lebih meluas dalam rantai bisnis, mulai dari meningkatnya nilai tambah bahan baku, bertambahnya tenaga kerja, mendominasi hasil sumber devisa, pajak, dan bea cukai terbesar. Hal ini didukung oleh meningkatnya daya beli masyarakat yang berefek pada meningkatnya permintaan. Industri manufaktur ini menjadi sebuah industri yang dikembangkan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi secara nasional dan meningkatkan daya saing secara domestik, regional, dan global. Dengan melihat potensi tersebut, para pemimpin di industri manufaktur menjadi sangat penting untuk memiliki efektivitas agar dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja organisasi dan mengurangi risiko kegagalan.

### ***Kepemimpinan***

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sehingga setiap orang merasa diberdayakan untuk berkontribusi secara kreatif dalam menyelesaikan masalah. Sukses dalam suatu kepemimpinan akan terus menjadi acuan terhadap kecenderungan orang dalam bekerjasama. Kepemimpinan yang baik sudah dikenal sebagai faktor utama untuk mendorong kesuksesan suatu organisasi. Sebaliknya, dengan tidak adanya dukungan oleh kemampuan kepemimpinan yang baik, sebuah perusahaan dalam suatu industri rentan mengalami kegagalan. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan di industri

manufaktur perlu untuk mengembangkan efektivitas kepemimpinannya agar dapat terus bersaing di pasar.

### ***Efektivitas Kepemimpinan***

Peneliti telah membahas bahwa efektivitas kepemimpinan adalah salah satu kunci dalam kesuksesan atau kegagalan organisasi ketika melihat pada faktor yang mendorong suatu organisasi menuju kesuksesan. Selanjutnya, efektivitas kepemimpinan adalah suatu hal yang dihasilkan ketika atasan berhasil mempengaruhi sebuah kelompok untuk menjalankan tugasnya dengan hasil yang positif. Efektivitas kepemimpinan bersifat signifikan dan mempengaruhi hasil organisasi. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan dapat memberikan dampak terhadap performa organisasi. Untuk mengevaluasi seorang atasan yang efektif, menguji konsekuensi yang dihasilkan dari tindakan yang dilakukan atasan adalah suatu hal yang paling umum untuk diukur.

Atasan yang efektif dinilai ketika atasan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pengikutnya atau unit organisasi dengan cara yang sama yang menghasilkan hasil yang positif. Dalam melakukan hal itu, penelitian ini mengadopsi Dhar and Mishra's (2001) dalam mengukur efektivitas pemimpin di dalam organisasi. Metode Dhar dan Mishra's memberikan pertanyaan kepada bawahan untuk mengevaluasi efektivitas pemimpin berdasarkan kemampuan untuk menginspirasi, kemampuan untuk memfasilitasi, kemampuan untuk memotivasi, kemampuan untuk dapat diandalkan, bersikap positif, kemampuan untuk memonitoring pekerjaan, dan kemampuan untuk mempengaruhi.

Untuk dapat mengukur efektivitas kepemimpinan, digunakan beberapa

skala dari penelitian sebelumnya (Chen & Tjosvold, 2005 dan Chen & Farh, 1999). Dari lima pernyataan, pernyataan pertama akan menggunakan pernyataan dari Chen and Farh (1999) dan keempat pernyataan lainnya akan menggunakan Chen and Tjosvold (2005). Kelima pernyataan tersebut adalah atasan saya melakukan peran pemimpinnya dengan tepat, atasan saya menjalankan tanggung jawabnya dengan baik sebagai seorang pemimpin, saya puas dengan efektivitas atasan saya sebagai seorang pemimpin, cara atasan saya mengatur pekerjaan menginspirasi saya untuk bekerja yang lebih baik, dan saya dapat bekerja secara efektif dibawah kepemimpinan atasan saya.

Pada penelitian terbaru, ditemukan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat mempertahankan performa suatu organisasi, dan membantu para manajer sadar pada proses efektivitas kepemimpinan didalam organisasi. Selain itu, penelitian lain menyarankan untuk mengetahui efek dari pemimpin dalam performa organisasi, kepemimpinan bermain penting dalam mengembangkan performa organisasi, oleh karena itu, untuk meningkatkan performa, perusahaan memerlukan pemimpin efektif yang kompetitif dan berkelanjutan.

Bagian selanjutnya membahas mengenai faktor-faktor yang dipelajari dalam efektivitas kepemimpinan.

#### *Kemampuan untuk Menginspirasi*

Seorang pemimpin yang menginspirasi diharapkan dapat mendorong kemungkinan para pengikutnya untuk melakukan kontribusi ke dalam suatu organisasi. Pemimpin yang menginspirasi dikatakan dapat meningkatkan identifikasi ke dalam pekerjaannya, perasaan keterlibatan dalam kerjanya, sehingga meningkatkan sikap positif (Sosik, 2006).

Berdasarkan hal tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut.

**H1:** Ada hubungan positif antara kemampuan menginspirasi dan efektivitas kepemimpinan

#### *Kemampuan untuk Memfasilitasi*

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu perilaku kerja yang memfasilitasi tercapainya tujuan, yaitu membantu anggota kelompok mencapai tujuannya. Seorang pemimpin memfasilitasi dalam proses pembuatan keputusan (penginformasian, pengendalian, pengkoordinasian, pemediasian, pensintesis, dan pemfokusan pada masalah). Rees (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mengangkat prinsip fasilitasi, yakni dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, atau pun individual, sebagai salah satu prinsip penciptaan proses kepemimpinan yang sinergi. Dari hal tersebut, hipotesis berikut disusun.

**H2:** Ada hubungan positif antara kemampuan memfasilitasi dan efektivitas kepemimpinan.

#### *Kemampuan untuk Memotivasi*

Menurut Hasibuan (2002), motivasi mengatur bagaimana seorang pemimpin dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar pribadi tersebut mau bekerja keras dengan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Hal itu dikarenakan kesuksesan seorang pemimpin dalam membuat bawahannya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan kemampuan dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega maupun

atasan pemimpin itu sendiri. Berdasar kepada rasionalisasi diatas, hipotesis berikut disusun.

**H3:** Ada hubungan positif antara kemampuan memberikan motivasi dan efektivitas kepemimpinan.

#### *Kemampuan dapat Diandalkan*

Menurut Fatchiah (2014), salah satu prinsip cara eksekusi yang efektif dari seorang pemimpin adalah dengan membangun tempo atau ritme kerja yang konsistensi dan dapat dipertanggung jawabkan. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin harus dapat dipertanggungjawabkan kepada institusi dan bawahannya. Pemimpin harus secara terus-menerus membentuk iklim yang positif, kreatif, dan transparan dalam menjalankan kepemimpinannya. Mengacu kepada hal tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut.

**H4:** Ada hubungan positif antara kemampuan untuk dapat diandalkan dan efektivitas kepemimpinan

#### *Kemampuan untuk Bersikap Positif*

Menurut Fred Luthans (2002), secara psikologis organisasi positif dapat mempengaruhi sikap optimisme, intelegensi emosional dan kemanjuran diri seseorang dalam hal ini anggota organisasi. Untuk penerapan organisasi positif, lembaga bisnis tidak hanya sekedar mengutamakan nilai keuntungan dan nilai pemegang saham saja dalam menjalankan bisnisnya, akan tetapi kesejahteraan karyawan juga menjadi perhatian utama. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan bisnis yang konstruktif, bertahan, efisien sehingga menghasilkan laba karena mereka memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan mereka (Stanis Man & Anggreany Paridy, Juni 2006).

Berdasarkan hal tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut.

**H5:** Ada hubungan positif antara bersikap positif dan efektivitas kepemimpinan

#### *Kemampuan Memonitor*

Menurut Henry Mintzberg (Badeni, 2004:2), seorang pemimpin harus mampu untuk memonitor dan menyaring berbagai informasi guna kepentingan organisasi. Pemimpin harus turun ke lapangan untuk melakukan monitor yang kontinyu guna mendapat informasi yang valid dan terkini sesuai dengan kondisi yang ada. Berdasarkan hal tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut.

**H6:** Ada hubungan positif antara kemampuan memonitor dan efektivitas kepemimpinan

#### *Kemampuan Mempengaruhi*

Menurut Wexley dan Yuki (1977), pengertian dalam kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi karyawan atau bawahannya untuk lebih berusaha dalam mengerahkan tenaga dan pikiran dalam pekerjaannya, atau mengubah perilaku dasar mereka. Menurut Moejiono (2002), pengertian dalam kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh satu arah, karena pemimpin memiliki beberapa kualitas dan kualifikasi tertentu yang membuatnya berbeda dengan para pengikut atau bawahannya. Berdasarkan hal tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut.

**H7:** Ada hubungan positif antara kemampuan mempengaruhi dan efektivitas kepemimpinan. Dari ketujuh faktor diatas, keseluruhan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut. .

Table 1. Hipotesis penelitian dari tujuh dimensi kepemimpinan terhadap efektivitas kepemimpinan

Relationship	Hypotesis
Mampu menginspirasi dan efektivitas kepemimpinan	H1
Mampu memfasilitasi dan efektivitas kepemimpinan	H2
Mampu memotivasi dan efektivitas kepemimpinan	H3
Mampu diandalkan dan efektivitas kepemimpinan	H4
Bersikap Positif dan efektivitas kepemimpinan	H5
Mampu memonitor dan efektivitas kepemimpinan	H6
Mampu mempengaruhi dan efektivitas kepemimpinan	H7



Gambar 1. Kerangka teori antar hubungan variabel

**METODOLOGI PENELITIAN**

Pengumpulan data dan analisis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner, dengan menggunakan metode skala numerik. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan metode skala numerik yang menggunakan skala likert yaitu skala lima

poin. Poin 1 untuk menunjukkan sangat tidak setuju, sedangkan poin 5 menunjukkan sangat setuju. Populasi dari penelitian ini merupakan kategori pekerja atau staf yang bekerja di perusahaan manufaktur dengan persyaratan pengalaman bekerja minimal satu tahun dengan atasan yang sama, di area Jakarta, Bogor, Depok dan

Tangerang. Hal ini dilakukan sebagai rujukan untuk pengambilan sampel dan tinjauan umum pada total populasi. Dalam melakukan analisis data, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Pada penelitian ini digunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). SPSS merupakan perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Penelitian ini menggunakan survei yang disebarakan menggunakan formulir berbasis daring dan data dikumpulkan dari perusahaan manufaktur yang ditanggapi oleh 218 responden.

Penelitian ini menggunakan dua acuan besar sebagai bentuk validasinya. Kedua acuan tersebut adalah tujuh dimensi kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan itu sendiri. Tujuh dimensi

kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan untuk menginspirasi, kemampuan untuk memfasilitasi, kemampuan untuk memotivasi, kemampuan untuk bertanggung jawab, sikap yang positif, kemampuan untuk mengawasi, dan kemampuan untuk mempengaruhi. Untuk mengetahui hasil dari tujuh dimensi kepemimpinan tersebut akan tersedia tiga pernyataan untuk setiap konstruk. Alat ukur untuk tujuh dimensi kepemimpinan merujuk pada jurnal *Assessment of Leadership Effectiveness Dimensions in Small & Medium Enterprises* (Madanchian, M., et al., 2019.) Selanjutnya, efektivitas kepemimpinan merujuk kepada lima pernyataan pada tabel di bawah. Alat ukur untuk efektivitas kepemimpinan merujuk pada jurnal *A Study of Effective Leadership in the Chinese Context*. (Kwan Lau, Wai. 2012.).

**Table 2. 7 konstruk independent variable dan 1 konstruk dependent variable**

Konstruk	Alat Ukur
<b>A. Tujuh Dimensi Kepemimpinan</b>	
Kemampuan untuk menginspirasi	Atasan saya menginspirasi bawahannya Atasan saya memahami perilaku antar pribadi Atasan saya menanamkan kepercayaan diri bawahannya. Atasan saya memberikan peran jabatan yang sesuai dan jelas
Kemampuan untuk memfasilitasi	Atasan saya mampu bernegosiasi Atasan saya mampu menyusun kebijakan yang efektif untuk meningkatkan tujuan organisasi
Kemampuan untuk memotivasi	Atasan saya mampu memberikan motivasi kepada bawahannya Atasan saya mampu memuji ataupun memberikan imbalan kepada karyawan yang pantas menerimanya Atasan saya memotivasi saya untuk mencapai kesuksesan
Kemampuan untuk dapat diandalkan	Atasan saya mampu memberikan dukungan ketika diperlukan Atasan saya mampu menjelaskan tanggung jawab dan membagi tugas pekerjaan Atasan saya bertanggung jawab memberikan dukungan ketika dibutuhkan
Kemampuan untuk sikap positif	Atasan saya memberikan umpan balik Atasan saya mempunyai sikap positif Atasan saya mau mendengarkan pendapat bawahannya

Kemampuan untuk monitor	Atasan saya memonitor kinerja bawahannya
	Atasan saya memiliki kemampuan untuk menganalisa sesuatu yang kompleks
	Atasan saya mampu mempengaruhi bawahan untuk menjadi terorganisir
Kemampuan untuk mempengaruhi	Atasan saya selalu mempengaruhi bawahannya dalam menetapkan sasaran kerja
	Atasan saya menekankan pentingnya identitas dan budaya kelompok dalam perusahaan ini
	Atasan saya menghargai tugas yang telah selesai dikerjakan
<b>B. Efektivitas Kepemimpinan</b>	
Efektivitas Kepemimpinan	Atasan saya melakukan peran kepemimpinannya dengan tepat
	Atasan saya menjalankan tanggung jawabnya dengan baik sebagai seorang pemimpin
	Saya puas dengan efektivitas atasan saya sebagai seorang pemimpin
	Cara atasan saya mengatur pekerjaan menginspirasi saya untuk bekerja lebih baik
	Saya mampu bekerja secara efektif di bawah kepemimpinan atasan saya

**ANALISIS DATA**

**Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat 218 responden yang terdiri dari 92 pria (42,2%) dan 126 wanita (57,8%). Kisaran umur yang mendominasi dalam responden ini adalah (71,6%) yang

berada pada rentang umur 20-29 tahun. Sedangkan untuk usia rentang umur 17-19 tahun memperoleh hasil paling sedikit yaitu (0,5%) dari sampel responden. Berdasarkan tabel 3, kategori pendidikan yang paling mendominasi dengan lulusan

**Table 2. Demografi profil responden**

	Frekuensi	Percent (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	92	42,2
Wanita	126	57,8
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>100</b>
<b>Umur</b>		
17-19 Tahun	1	0,5
20-29 Tahun	156	71,6
30-39 Tahun	47	21,6
40 s/d 40 > Tahun	14	6,4
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMA	12	5,5
S1	162	74,3
S2	35	16,1
S3	7	3,2
Lainnya	2	0,9
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>100</b>

S1 sebesar (74,3%) dan responden yang paling sedikit diperoleh dalam hal penilaian efektivitas kepemimpinan adalah responden yang memiliki taraf pendidikan SMA, S3, dan kategori lainnya. Untuk kategori lainnya dalam profil demografi merupakan responden dengan lulusan atau pendidikan sertifikasi berupa sertifikasi keterampilan lunak maupun keterampilan keras.

#### **Analisis Faktor Eksplorasi - Mean, Standar Deviasi.**

Berdasarkan tabel 4 dihasilkan penilaian rata - rata dari tiap konstruk dengan nilai Inspired 3.689, Facilitate 3.8221, Motivate 3.5092, Accountable 3.8150, Attitude 3.8731, Monitor 3.7936, Influence 3.6804, Leadership Effectiveness 3.6991.

#### **Analisis validity - KMO & Bertlotl**

Berdasarkan tabel 5, ditemukan bahwa nilai dari KMO adalah 0.926 lebih besar 0.5 dimana sudah memenuhi syarat  $KMO > 0.5$

untuk mengetahui kecukupan sampel. Nilai sigma yang diperoleh juga sudah memenuhi syarat  $< 0.05$  yaitu dibawah nilai alpha.

#### **Analisa reliability - Eigen Value, Loading, Cronbach Alpha**

Tabel 6 mengilustrasikan hasil dari analisis reliability dari masing - masing variabel. Analisis dilakukan pada 26 item yang terdapat pada kuesioner. Analisis reliability dilakukan untuk melakukan penilaian apakah skala yang digunakan dalam kuesioner dapat dijadikan acuan atau tidak. Skala yang digunakan akan dianggap dapat diandalkan jika masing - masing variabel menghasilkan hasil yang konsisten. Cronbach's alpha adalah alat ukur keandalan yang dapat digunakan untuk menentukan apakah item dari kuesioner dapat diperlakukan sebagai sebuah konstruk tunggal. Nilai dari Cronbach yang dianggap cukup adalah 0.6. (Hair et al. 2006; Malhotra 2007)

**Table 4. Hasil analisis deskriptif dan std deviation dari independent dan dependent variable**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Inspired	218	1.00	5.00	3.6896	.92967
Facilitate	218	1.00	5.00	3.8211	.70772
Motivate	218	1.00	5.00	3.5092	.92922
Accountable	218	1.00	5.00	3.8150	.85624
Attitude	218	1.33	5.00	3.8731	.83246
Monitor	218	1.00	5.00	3.7936	.78367
Influence	218	1.00	5.00	3.6804	.72925
LeadershipEff	218	1.00	5.00	3.6991	.84728
Valid N (listwise)	218				

**Tabel 5. KMO & Bertlotl**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.926
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	5107.154
	df
	325
	Sig.
	.000

Table 6. Ilustrasi hasil dari analisa reliability dari masing - masing variabel

Construct	Item	Loadings	Eigenvalues	Cronbach's alpha
Kemampuan untuk menginspirasi	1	0.929	2.429	0.88
	2	0.9		
	3	0.87		
Kemampuan untuk memfasilitasi	4	0.776	1.959	0.731
	5	0.802		
	6	0.844		
Kemampuan untuk memotivasi	7	0.908	2.341	0.858
	8	0.831		
	9	0.909		
Kemampuan untuk dapat diandalkan	10	0.864	2.23	0.825
	11	0.816		
	12	0.904		
Kemampuan untuk sikap positif	13	0.815	2.286	0.838
	14	0.92		
	15	0.881		
Kemampuan untuk monitor	16	0.795	2.058	0.77
	17	0.839		
	18	0.85		
Kemampuan untuk mempengaruhi	19	0.795	1.794	0.658
	20	0.805		
	21	0.717		
Efektifitas kepemimpinan	22	0.884	3.921	0.929
	23	0.87		
	24	0.93		
	25	0.877		
	26	0.866		

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memiliki nilai *Cronbach's alpha* diatas 0.6. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa item yang ada pada kuesioner dapat diandalkan. Hal ini menandakan bahwa kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk digunakan sebagai survei.

#### Analisis Regresi

Analisis regresi berganda dilakukan dengan bertujuan untuk menguji dampak keterkaitan antara tujuh dimensi kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan yang dapat dilihat pada tabel 7.

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa konstruk kemampuan untuk menginspirasi, kemampuan untuk memfasilitasi, kemampuan untuk diandalkan, kemampuan untuk memonitor, dan kemampuan untuk mempengaruhi, memiliki nilai signifikan dibawah 0.05. Hal tersebut berarti bahwa kelima konstruk tersebut memberikan pengaruh bagi konstruk dependent variable (Efektivitas Kepemimpinan). Nilai R square 0.781 menjelaskan bahwa 78.1% dari efektivitas kepemimpinan memperoleh kontribusi oleh konstruk tujuh dimensi kepemimpinan. Selanjutnya, untuk R square dan adjusted R square memperoleh hasil yang relatif mendekati (hanya memperoleh

**Table 7. Analisis *Multiple Regression* antara tujuh dimensi kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan**

<b>Independent Variable</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>T</b>	<b>Sig</b>
(Constant)	-0,304	-1,794	0,074
Mampu menginspirasi	0,26	4,087	0,000
Mampu memfasilitasi	0,182	3,031	0,003
Mampu memotivasi	-0,054	-0,891	0,374
Mampu diandalkan	0,211	3,440	0,001
Bersikap Positif	-0,002	-0,039	0,969
Mampu memonitor	0,234	4,052	0,000
Mampu mempengaruhi	0,231	3,710	0,000
R Square	0,781		
Adjusted R Square	0,774		

Dependent variable: Efektivitas Kepemimpinan, Significant level < 0,05

selisih 0,007 angka). Ini dapat diartikan sebagai bentuk analisis regresi ini sangat menjelaskan dampak yang dihasilkan untuk dependent variabel (Markovic and Jankovic 2013).

Untuk konstruk dari tujuh dimensi kepemimpinan sebagai independent variable dengan kemampuan untuk menginspirasi memiliki hasil ( $\beta= 0,26$ ,  $p<0,05$ ) memperoleh hasil yang paling tinggi dalam statistik level significant. Ini dapat diartikan sebagai konstruk dari independent variable yang sangat penting dan sangat memiliki pengaruh yang tinggi untuk efektivitas kepemimpinan. Untuk konstruk berikut sebagai independent variable yang juga tidak kalah penting dalam memberikan pengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan untuk memonitor ( $\beta= 0,234$ ,  $p<0,05$ ). Setelah itu diurutkan dari konstruk-konstruk (independent variable) secara berurutan, dimulai dari konstruk yang memperoleh hasil yang tertinggi secara statistik dalam hal memberikan pengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan yaitu

kemampuan untuk mempengaruhi ( $\beta= 0,231$ ,  $p<0,05$ ), kemampuan untuk dapat diandalkan ( $\beta= 0,211$ ,  $p<0,05$ ), dan yang terakhir kemampuan untuk memfasilitasi ( $\beta= 0,182$ ,  $p<0,05$ ).

Berikutnya, untuk konstruk sebagai independen variabel dengan kemampuan memotivasi dan kemampuan untuk bersikap positif memperoleh hasil negatif secara statistik dan nilai level signifikan diatas 0.05 yang dapat diartikan sebagai konstruk yang tidak memberikan pengaruh untuk dependent variable (efektivitas kepemimpinan). Sehingga, kedua konstruk tersebut dapat diabaikan.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini berdasarkan atas hasil dari analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 7 pada pembahasan sebelumnya. Untuk pengujian dari hasil hipotesis atas konstruk tujuh dimensi kepemimpinan sebagai independent variable terhadap konstruk efektivitas kepemimpinan sebagai dependent variable dapat dilihat pada tabel 8. Hasil

Table 8. Ringkasan hasil pengujian hipotesis

Relationship	Hypotesis	Hasil
Mampu menginspirasi dan efektivitas kepemimpinan	H1	Mendukung
Mampu memfasilitasi dan efektivitas kepemimpinan	H2	Mendukung
Mampu memotivasi dan efektivitas kepemimpinan	H3	Tidak mendukung
Mampu diandalkan dan efektivitas kepemimpinan	H4	Mendukung
Bersikap Positif dan efektivitas kepemimpinan	H5	Tidak mendukung
Mampu memonitor dan efektivitas kepemimpinan	H6	Mendukung
Mampu mempengaruhi dan efektivitas kepemimpinan	H7	Mendukung

dari tabel ringkasan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis (H1,H3,H4,H6, dan H7) memberikan tingkat pengaruh yang tinggi terhadap efektivitas kepemimpinan. Sedangkan untuk hasil dari hipotesis (H3 dan H5) yaitu mampu memotivasi dan mampu bersikap positif tidak dapat memberikan hasil pengaruh yang cukup signifikan atas efektivitas kepemimpinan.

## PEMBAHASAN

Menurut pada data tabel 7 (analisis multiple regresi antara tujuh dimensi dan efektivitas kepemimpinan) di atas, faktor “kemampuan untuk menginspirasi” ( $\beta=0.261$ ,  $p<0.05$ ) memiliki nilai koefisien  $\beta$  paling besar. Hal ini menyatakan bahwa faktor “kemampuan untuk menginspirasi” memiliki tingkat pengaruh yang paling besar pada variabel dependen “efektivitas kepemimpinan” dibandingkan dari keenam faktor lainnya. Faktor terbesar kedua dan ketiga setelah “kemampuan untuk menginspirasi” secara berurutan adalah “kemampuan untuk monitor” ( $\beta=0.234$ ,  $p<0.05$ ) dan “kemampuan untuk mempengaruhi” ( $\beta=0.231$ ,  $p<0.05$ ). Selanjutnya, “kemampuan untuk memfasilitasi” dan “kemampuan untuk dapat diandalkan” juga memiliki pengaruh terhadap variabel dependen “efektivitas kepemimpinan”. Kemampuan untuk menginspirasi biasanya melibatkan pemimpin untuk langsung turun ke lapangan dan berkomitmen

sebagai role model yang dapat memberikan teladan kepada pada pengikutnya. Menurut Mitra Madanchian et al. (2019), seorang pemimpin harus menginspirasi pengikutnya, dan mempunyai pemahaman atas perilaku interpersonal, kesadaran akan faktor situasi, juga mendorong pengikutnya untuk terus berkontribusi pada tujuan akhir organisasi.

Selain kelima faktor yang sudah disebutkan di atas, kemampuan untuk memotivasi dan bersikap positif secara kontras bukan merupakan suatu faktor yang signifikan dalam efektivitas kepemimpinan. Sikap pemimpin yang semakin baik dalam kemampuannya untuk memotivasi dan bersikap positif tidak memicu semakin baiknya efektivitas kepemimpinan pemimpin tersebut.

Di sisi lain, Studi yang dilakukan oleh Mitra Madanchian et al. (2019) menyatakan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi dan bersikap positif adalah salah satu cara untuk mengevaluasi kepemimpinan seseorang. Oleh sebab itu, seorang pemimpin juga tidak boleh mengabaikan kedua dimensi ini dalam menjalankan kepemimpinannya. Hal tersebut didukung juga oleh Rabindranath S. Ramcharan et al. (2014) yang menyatakan bahwa para pemimpin percaya bahwa efektivitas kepemimpinan organisasi untuk mampu mengelola perubahan secara efektif

memerlukan kemampuan mereka untuk memotivasi bawahannya.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa dimensi kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan memiliki hubungan positif. Studi ini dapat memberikan kontribusi pada bidang kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan untuk bidang Manufaktur di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. Temuan dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dari tujuh dimensi kepemimpinan, terdapat dua dimensi (kemampuan untuk memotivasi dan bersikap positif) yang tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan bagi industri manufaktur di daerah Jabodetabek. Hasil kuantitatif juga menunjukkan bahwa para pemimpin di industri manufaktur di daerah Jabodetabek yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi, kemampuan untuk memfasilitasi, kemampuan untuk dapat diandalkan, kemampuan untuk memonitoring pekerjaan dan kemampuan untuk mempengaruhi memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan efektif dalam memimpin perusahaan mereka masing-masing.

Kontribusi penelitian ini adalah untuk memberikan hasil yang berharga dan bermanfaat bagi para praktisi dalam

bidang industri manufaktur yang tertarik pada bidang kepemimpinan. Temuan akan efektivitas kepemimpinan diharapkan dapat membuat para praktisi meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara meningkatkan efektivitas kepemimpinan para pemimpin. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan adalah suatu variabel signifikan yang berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan.

Perlu dicatat bahwa penelitian ini mengambil data pada responden yang bekerja di perusahaan manufaktur di Indonesia. Sehingga hasil dari data yang telah terkumpul dan diolah adalah gambaran situasi dimana dimensi yang efektif terhadap efektivitas kepemimpinan hanya valid pada bidang manufaktur negara Indonesia khususnya yang berada di Jabodetabek yang menjadi cakupan kuesioner pada jurnal ini. Penelitian di masa depan perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh dimensi kepemimpinan dengan efektivitas kepemimpinan dengan cakupan daerah yang lebih besar dibandingkan Jabodetabek sehingga hasil penelitian dapat diterapkan dengan cakupan daerah yang lebih besar dan di bidang selain manufaktur agar hasil penelitian selanjutnya dapat digeneralisasi. ◀

---

## DAFTAR PUSTAKA

---

- Badeni. 2014. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi". Bandung: Alfabeta
- Bass, B.M.. 1985. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military and educational impact. State University of New York at Binghamton
- Fred Luthans, 2002, Organizational Behavior, Ninth Edition, McGraw-Hill Companies, Inc, Americas, New York.
- Hasibuan, Malayu. 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, Moejiono, 2002, "Kepemimpinan dan Keorganisasian", Yogyakarta, UII Press.
- Kwan Lau, Wai. 2012. A Study of Effective Leadership in the Chinese Context. Texas.
- Lacerda, T.C.d., Understanding Leadership Effectiveness in Organizational Settings: An Integrative Approach in School of Economics and Management 2015, Universidade De Lisboa ISEG, School of Economics and Management. p. 547.
- Madanchian, M., et al., 2019. Assessment of Leadership Effectiveness Dimensions in Small & Medium Enterprises (SMEs). Malaysia. ScienceDirect.
- Madanchian, M., et al, Effects of Leadership on Organizational Performance. 2015.
- Madanchian, M., et al., Leadership Effectiveness Measurement and Its Effect on Organization Outcomes. Procedia Engineering. 181: p.1043-1048.
- Mihelic, K.K., B. Lipicnik, and M. Tekavcic, Ethical leadership. International Journal of Management & Information Systems (IJMIS), 2010. 14(5).
- Ofori, G., Ethical leadership: Examining the relationships with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. Journal of Business Ethics, 2009. 90(4): p. 533-547.
- Rees, F. 2001. How to lead work teams: Facilitation skills, (2nd ed). San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Stanis Man & Anggreany Paridy, Juni 2006, SIKAP POSITIF UNTUK MENJAMIN PROSES KEPEMIMPINAN, LEGITIMASI, KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI BISNIS.
- Silin, R.F.. 1976. Leadership and Values. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sosik, J. J. (2006). Full range leadership: Model, research, extensions and training. In C.
- Cooper, & R. Burke (Eds.). Inspiring leadership (pp. 33-66). New York: Routledge.
- Wexley & Yukl, 1977. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita. Jakarta : Bina Aksara
- Zaccaro, S.J., & banks, D.J.. 2001. Leadership, vision, and organizational effectiveness. In S.J.Zaccaro & R.J.Klimoski (Eds.), The nature of organizational leadership (pp.181-218). San Francisco: Jossey-Bass.
- <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190213/257/888603/pengembangan-sektor-manufaktur-jadi-prioritas-diakses-10-Agustus-2019-20.05>
- <https://finance.detik.com/industri/d-3929902/sektor-manufaktur-masih-jadi-andalan-genjot-pertumbuhan-ekonomi-ri-diakses-10-Agustus-2019-22.25>
- <https://www.investindonesia.go.id/id/artikel-investasi/detail/perkembangan-industri-manufaktur-di-indonesia-diakses-19-Juli-2019-17.40> <https://www.jawapos.com/ekonomi/09/02/2019/dukungan-pertumbuhan-ekonomi-ini-sumbangan-industri-manufaktur/> diakses 11 Agustus 2019 18.35
- <https://kemenperin.go.id/artikel/18325/Kontribusi-Industri-Manufaktur-Indonesia-PeringkatKeempat-Dunia-diakses-13-Agustus-2019-21.10>
- <https://manajemen.bisnis.com/read/20140503/238/224269/kiat-manajemen-eksekusi-efektif-pemimpin-diakses-14-Agustus-2019-20.25>