

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Marketing Pada Pt Alfa Scorpii Rantauprapat

**John Partutur Napitupulu¹, Elida Florentina Sinaga Simanjorang²,
Muhammad Ali Al Ihsan³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: johntutur03@gmail.com¹, buelida.dosenku@gmail.com², maaihsan@gmail.com³

Abstract

Transformational Leadership has been well regarded as an efficient approach in improving the way an employee works, including in the field of marketing. Studies conducted at PT Alfa Scorpii Rantauprapat show that Transformational leadership influences employee job satisfaction which has an impact on the way they work. This research aims to analyze the influence of transformational leadership on the marketing work productivity of PT Alfa Scorpii Rantauprapat. Transformational Leadership, which emphasizes inspiration, motivation and intellectual support, is able to create an innovative work environment that encourages improvements in the way subordinates work.

Keywords : *Marketing, Transformational Leadership, Work Productivity*

Abstrak

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu pendekatan yang efisien dalam meningkatkan cara kerja suatu karyawan, termasuk dibidang marketing. Studi yang dilakukan di PT Alfa Scorpii Rantauprapat menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat. Kepemimpinan Transformasional, yang menekankan sikap dan tindakan yang memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan intelektual, mampu menghidupkan lingkungan kerja yang inovatif sehingga mendorong produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja, Marketing*

Pendahuluan

Dalam era perkembangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan maupun organisasi sangat didorong untuk terus berinovasi dan meningkatkan produktivitas maupun kreatifitas perusahaan agar dapat bertahan. Yang menjadi salah satu mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut adalah kepemimpinan, yang dimana

dibutuhkannya sosok pemimpin yang efektif dan berkualitas (Darma, 2019). Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki tanggung jawab manajerial (Julia Sari, 2019). Pemimpin yang efektif dan tidak hanya mampu mengelola sumber daya secara efisien, tetapi juga mahir menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. PT Alfa Scorpii Rantauprapat adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perindistribusian sepeda motor merek Yamaha juga menghadapi tantangan dalam menumbuhkan produktivitas marketing. Marketing merupakan ujung tombak perusahaan dalam memasarkan produk atau jasa kepada calon konsumen.

Akan tetapi, dalam beberapa tahun terakhir ini, produktivitas marketing di setiap perusahaan cenderung stagnan, bahkan mengalami penurunan yang berpengaruh bagi kemajuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya inovasi dalam memasarkan produk, penurunan penjualan yang berpengaruh bagi perkembangan perusahaan (Sianturi, 2020). Yang menjadi salah satu cara pendekatan kepemimpinan yang dianggap efektif ketika menghadapi tantangan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan upaya pemimpin mentransformasikan bawahan dari suatu tingkat kebutuhan rendah ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi (Iskandar & Lubis, 2020). Dalam hal itu tipe kepemimpinan seperti ini memiliki tiga karakteristik kepribadian berupa *Charisma, Individual, attention dan Intellectual stimulation*.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendorong karyawan untuk melewati batas kemampuan mereka. Cara memimpin seperti ini juga handal dalam menciptakan visi misi yang jelas dan meningkatkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan yang ada didalam diri seorang pemimpin tergantung dari tingkat kematangan atau kematangan bawahan serta sesuatu yang ingin dicapai (Purwanto et al., 2020). Oleh karena itu teknik kepemimpinan dengan cara ini dapat menjadi solusi atas apa yang ingin dicapai. Tetapi, sejauh mana kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja marketing di PT Alfa Scorpii Rantauprapat masih perlu diteliti lebih lanjut untuk memastikan secara detail kevalidan kepemimpinan dengan cara ini.

PT Alfa Scorpii Rantauprapat, yang memiliki visi untuk menjadi perusahaan terdepan di bidang pemasaran, sangat bergantung pada sejauh mana kemampuan tim marketing dalam mencapai target-target penjualan dan memperluas jangkauan pasar diberbagai daerah. Pemasaran adalah bentuk proses sosial ekonomi yang menjadi kebutuhan secara pribadi maupun kelompok sehingga terjadinya pertukaran yang memberikan kepuasan satu sama lain (Hilmiatus Sahla, Muhammad Sayuti, Ricky Syahputra, 2019). Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan perusahaan ini untuk mampu mengarahkan, memotivasi, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat

mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan pendidikan, kesehatan dan mental (Simanjorang et al., 2021).

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang dimana karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang dan dapat berpikir secara out the box (Lamirin et al., 2023). Dalam perusahaan seperti PT Alfa Scorpii Rantauprapat, di mana tim marketing sering berhadapan dengan target yang tinggi dan tantangan pasar yang kompetitif, penting untuk menciptakan iklim kerja yang tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses pembelajaran dan pemberdayaan interaktif. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional kiranya mampu membantu anggota tim untuk merasa lebih percaya diri, memiliki inisiatif, lebih berpotensi, dan lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah didelegasikan.

Dalam dunia marketing yang sangat bergantung pada kreativitas dan inovasi, peran kepemimpinan transformasional sangat menentukan dan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan maupun organisasi (Andhika Banu Bismoko et al., 2023). Sebagai contoh, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, namun tetap memberi kebebasan kepada tim untuk berinovasi, akan mendorong terciptanya strategi marketing yang lebih segar dan efektif. Hal ini sangat relevan bagi PT Alfa Scorpii Rantauprapat yang memiliki kebutuhan untuk selalu menciptakan ide-ide baru agar dapat tetap bersaing di pasar yang terus berkembang tanpa tertinggal. Karena seperti yang kita ketahui bahwa persaingan diperusahaan antara dealer sepeda motor sangatlah ketat, yang dimana masing-masing harus menerapkan strategi yang matang yang dapat berpengaruh dalam bentuk jangka panjang.

Penerapan dan pelaksanaan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional bagi tim marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat diharapkan dapat membawa perubahan signifikan dalam hal peningkatan produktivitas. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi dapat mendorong anggota tim untuk bekerja lebih maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Lebih dari itu, mereka juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif, di mana setiap anggota tim merasa memiliki tujuan yang sama dan berkomitmen untuk mencapainya. Seiring dengan pentingnya peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas marketing, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan ini terhadap kinerja tim marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat.

Dengan mengetahui sejauh mana efektivitas kepemimpinan transformasional, tipe kepemimpinan ini juga harus mampu menyesuaikan visi dan tujuan masa depan perusahaan dengan bantuan dari para bawahan serta

dapat meningkatkan kebutuhan para pengikutnya ketingkat yang lebih tinggi dari yang mereka butuhkan (Faro & Fiernaningsih, 2024). Dalam konteks tersebut, penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional di PT Alfa Scorpii Rantauprapat. Faktor-faktor ini akan dijadikan dasar untuk memberikan rekomendasi yang lebih aplikatif bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas marketing. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya di pasar yang semakin kompetitif. Terdapat 4 indikator kepemimpinan transformasional yang juga digunakan sebagai istilah empat I (Iskandar & Lubis, 2020), yaitu:

- a. Memberikan pengaruh positif (Idealized Influence) yaitu memberikan visi dan misi yang jauh, memunculkan dan meningkatkan rasa bangga serta mendapatkan feedback yang berupa respek dan kepercayaan. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan dapat berkomunikasi dengan orang-orang dengan visi yang cerah dan jelas untuk mempengaruhi secara positif perusahaan maupun organisasi budaya dengan pengaruh yang ideal untuk berkomitmen pada cara yang lanjut guna mencapai tujuan (Praditya, 2022).
 - b. Memberikan motivasi (Inspirational motivation) yaitu sikap pemimpin yang mampu memberikan harapan tinggi, mengutarakan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan yang menimbulkan kemajuan utama bagi perusahaan. Dalam hal ini pemimpin dapat menerapkan standar yang begitu tinggi sekaligus dapat mendukung bawahnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Setyaningrum & Kriswibowo, 2022).
 - c. Menumbuhkan intelektualisme (Intellectual stimulation) yaitu perilaku pemimpin dapat menumbuhkan intelektual bawahan dalam menumbuhkan serta meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas ketika menghadapi masalah dan serta menemukan solusi. Oleh karena itu pemimpin dapat bekerjasama, berpikir maju untuk mengekskusi cara kerja marketing dan masing-masing mendapatkan tugas sesuai peran (Intansari & Dwiantoro, 2021).
 - d. Memberikan perhatian kepada bawahan (Individualized consideration) yaitu sikap pemimpin yang memberikan perhatian khusus, memperlakukan bawahan secara personal dengan mengamati kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda serta mendidik dan melatih dalam memberikan saran. Pemimpin menyadari tuntutan yang ada disetiap individu dengan memberikan perhatian serta apa yang dibutuhkan bawahan dalam menunjang aktivitas kerja yang produktif (Sutrisno et al., 2023).
- Produktivitas kerja memiliki 3 Indikator dalam penerapannya (Yohanes B

Windo Thalibana, 2022), yaitu :

- a. Kuantitas kerja : Menurut Soelaiman dalam penelitian (Maulyan, 2019) Kuantitas atau prestasi kerja adalah jumlah atau ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai.
- b. Kualitas kerja : Istilah kualitas sudah menjadi bagian dari keseharian kita yang mengapresiasi sesuatu yang unggul, baik dan sangat layak (Kusumadewi, 2019). Hal ini dapat dilihat dari cara bawahan bekerja, apakah merujuk pada standar atau tingkat keunggulan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu kerja : Disiplin kerja dan etos kerja karena ketepatan waktu atas tanggung jawab, komitmen dan menghormati waktu orang lain. Hal ini merujuk kepada kemampuan seseorang untuk hadir atau memulai pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan dan mendorong pengembangan secara inovasi. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja terutama dalam hal marketing (Asman & Rony, 2023) :

- a. Motivasi : Motivasi adalah daya dorong dalam diri seseorang untuk memberikan kontribusi yang sangat besar demi keberhasilan organisasi atau perusahaan guna mencapai suatu tujuan (Syaleh, 2019).
- b. Keterlibatan karyawan : Salah satu alat yang banyak digunakan untuk mengukur keterlibatan karyawan adalah skala keterlibatan kerja, skala ini dibuat untuk memberikan penilaian yang menyeluruh terhadap tingkat keterlibatan diantara karyawan dengan fokus pada berbagai dimensi yang berkontribusi pada pengalaman kerja yang positif (Wahdiniawati et al., 2023).
- c. Kreativitas dan Inovasi: Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan gagasan baru dan menemukan ide baru ketika menghadapi permasalahan dan peluang yang ada. Kreativitas masih belum bentuk ide, tetapi bila kreativitas tersebut sudah terwujud maka hal itu disebut sebagai inovasi, dengan demikian inovasi dan kreativitas memiliki hubungan yang erat. Inovasi merupakan kelanjutan dari sebuah kreativitas (Romli, 2019).
- d. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Simanjorang, 2020).

Dengan fokus utama pada tim marketing, penelitian ini juga akan melihat bagaimana komunikasi antara pemimpin dan anggota tim, serta cara-cara pemimpin dalam memberikan dukungan kepada tim, dapat berdampak pada kinerja mereka. Pemimpin yang berhasil memotivasi dan memberikan arahan yang jelas cenderung akan meningkatkan semangat dan dedikasi anggota tim

dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat terus berkembang dengan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, khususnya dalam aspek marketing yang harus terlibat dalam proses pemasaran saat ini baik secara langsung maupun tidak langsung (Andini et al., 2024). Dengan demikian betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia, baik secara pemikiran maupun pelaku untuk mencapai tujuan yang di inginkan (Darim, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut “Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja tim marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat?” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja marketing di PT Alfa Scorpii Rantauprapat dan faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dan untuk mengukur sejauh mana penerapan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh perusahaan PT Alfa Scorpii Rantauprapat maka ditetapkan beberapa tujuan penelitian guna memastikan seberapa besar kontribusi serta sasaran pada tindakan mengarahkan perusahaan kepada tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya (Murod & Pengantar, n.d.) terutama pada PT Alfa Scorpii Rantauprapat. Penelitian ini hanya difokuskan pada tim marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat dengan variabel yang diteliti adalah kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja, dengan mengabaikan faktor-faktor eksternal.

Hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan teori dari penelitian yang ada, sehingga dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tim marketing di PT Alfa Scorpii Rantauprapat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan teknik analitik dalam menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antara variabel (Candra Susanto et al., 2024). Dan yang menjadi tempat dalam penelitian ini adalah PT Alfa Scorpii Rantauprapat yang dimana data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarkan kepada tim marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat yang beralamat di jalan SM Raja no 165, kec. Rantau Selatan, Kab. Labuhanbatu. Yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh tim marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat yang berjumlah 51 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian

sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat (Mubarok, 2019). Pengumpulan data diperoleh berdasarkan beberapa teknik, antara lain observasi, interview dan kuesioner. Pengukuran data didalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan kriteria pemberian skor 1-5 untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju.



Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi, membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja sesuai sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya saat itu, Khasannah (2019) dalam (Hilmiatus Sahla, Muhammad Sayuti, Ricky Syahputra, 2019). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki dalam diri seseorang yang dimana dapat mempengaruhi bawahan untuk sama-sama dalam bekerja, menginovasikan visi untuk menciptakan perubahan melalui motivasi dan melaksanakan perubahan bersama-sama dengan tim yang berkomitmen serta berkualitas.

b. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah cara menggunakan sumber daya efisien untuk menghasilkan atau menaikkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin, yang pada dasarnya pengertian produktivitas kerja sangat mirip dengan prinsip ekonomi yaitu perbandingan antara input yang dipakai dengan menghasilkan output semaksimal mungkin (Sutrisno et al., 2023).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1). Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (sig.)	Keterangan
P1	0,418	0,232	0.002	Valid
P2	0,635	0,232	0.000	Valid
P3	0,534	0,232	0.000	Valid
P4	0,806	0,232	0.000	Valid
P5	0,755	0,232	0.000	Valid
P6	0,765	0,232	0.000	Valid

P7	0,622	0,232	0.000	Valid
P8	0,680	0,232	0.000	Valid
P9	0,708	0,232	0.000	Valid
P10	0,597	0,232	0.000	Valid
P11	0,699	0,232	0.000	Valid
P12	0,612	0,232	0.000	Valid
P13	0,631	0,232	0.000	Valid
P14	0,479	0,232	0.000	Valid

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semua instrument penelitian dikatakan valid pada item pernyataan kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja. Dimana dapat diketahui bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dari keseluruhan item pernyataan. Berdasarkan hasil analisa pada tabel validitas diatas bahwa nilai korelasi untuk tiap item pernyataan lebih besar dari 0.232. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor item dinyatakan valid.

2). Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar $\alpha > 0.05$. Atau instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0.6 .

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	14

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel dibawah , persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 5.205 + 0.627X + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta = 5.205 artinya jika dipersepsikan kepemimpinan transformasional dianggap tidak ada, maka efektivitas akan memiliki nilai yang tetap sebesar 5.205.
2. Koefisien regresi X = 0.627 artinya apabila terdapat peningkatan variabel kepemimpinan transformasional sebesar satu-satuan maka efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.627.
3. Jika nilai signifikan < 0.05 , maka terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja yang dimana nilai signifikan variabel X $0.000 < 0.05$.

4. Terdapat pengaruh positif variabel X terhadap Y dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. yang dimana nilai t_{tabel} sebesar 1.676

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.205	3.268		1.593	.118
Kepemimpinan Transformasional	.627	.106	.645	5.916	.000

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Statistik t (uji parsial)

Hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} kepemimpinan transformasional lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Dimana nilai t_{hitung} kepemimpinan transformasional adalah $5.916 > t_{tabel}$ sebesar 1.677 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap efektivitas pada produktivitas kerja marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat. Maka H_0 diterima, berarti secara parsial kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.205	3.268		1.593	.118
Kepemimpinan Transformasional	.627	.106	.645	5.916	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

2. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.417	.405	2.431

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa, dapat dilihat hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0.645 dimana hubungan korelasinya adalah kuat. Adapun nilai R square (R^2) adalah sebesar 0.417 atau 41,7%. Hal ini berarti kepemimpinan

transformasional berpengaruh sebesar 41,7% terhadap produktivitas kerja marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat dan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, insentif, dan promosi jabatan, dan sebagainya.

Hasil Penelitian

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.916 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.677, serta nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pada produktivitas kerja marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat.

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemasaran di PT Alfa Scorpii Rantauprapat. Hal ini dapat dibuktikan melalui sejumlah indikator serta temuan yang diperoleh dari penelitian ini. Indikator pertama untuk mengetahui sejauh mana implementasi kepemimpinan transformasional di lingkungan pemasaran dapat dilihat dari kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan serta memengaruhi cara berpikir bawahan (Sitepu et al., 2022). Pimpinan PT Alfa Scorpii Rantauprapat menunjukkan kemampuan dalam membimbing setiap anggota tim pemasaran, khususnya dalam mendorong pola pikir bawahan agar lebih kritis, inovatif, dan mampu bekerja sama secara efektif untuk mencapai visi perusahaan.

Pendekatan kepemimpinan transformasional ini juga menciptakan ruang bagi pengembangan keterampilan dan karir para bawahan. Melalui pelatihan yang tepat dan penerapan kebijakan kepemimpinan yang progresif, pemimpin dapat membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya (Maulyan, 2019). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, kinerja individu, dan produktivitas tim secara berkelanjutan. Oleh karena itu, hasil dan analisis dalam pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional sangat penting dalam mendorong produktivitas kerja (Hulu et al., 2024).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ada, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan didalam penelitian ini, yaitu :

1. Hasil persamaan regresi linear sederhana diperoleh nilai yaitu $= 5.205 + 0.627X + e$
2. Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa nilai $t_{hitung} 5.916 > t_{tabel}$ sebesar 1.676 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Yang berarti H_0 diterima. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat
3. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R_{square} (R_2) adalah sebesar 41,7% kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing PT Alfa Scorpii Rantauprapat dan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan kerja, insentif, dan promosi jabatan, dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Andhika Banu Bismoko, James Christian Suwandi, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- Andini, R., Florentina, E., Simanjorang, S., & Ritonga, M. (2024). Strategi Pemasaran Dimsum Kiano Dalam Mempengaruhi Keputusan Pembelian Masyarakat Di Kota Rantau Prapat. *Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pengembangan*, 10(3), 324–331.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja: Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87. <https://ogzrespublish.com/index.php/JEB/article/view/5>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Darma, A. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Perubahan Di Lembaga Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–18. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking%0APERAN>
- Faro, M. M., & Fiernaningsih, N. (2024). Efektivitas Penerapan Pola Kepemimpinan Transformasional pada Usaha Kripik Ubi “ Ucok .” 4, 3699–3708.

- Hilmiatus Sahla, Muhammad Sayuti, Ricky Syahputra, A. (2019). Konsep Pemasaran Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Pionir LPPM*, 5(2), 57–61.
- Hulu, F., Syamsuddin, S., Sutrisno, A., & ... (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi. ... *Issn 2721-4796 ...*, 1358–1364. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2758%0>
[Ahttps://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/download/2758/2272](https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/download/2758/2272)
- Intansari, P. K., & Dwiantoro, L. (2021). *Literature Review Kajian Literatur : Upaya Menurunkan Stres Kerja Perawat*. 9(2), 117–126.
- Iskandar, I., & Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper)*, 1(2). <https://doi.org/10.31764/jiper.v1i2.1744>
- Julia Sari, I. S. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(1), 26. <https://doi.org/10.30984/jii.v13i1.934>
- Kusumadewi, S. (2019). Pengembangan Model Manajemen Kurikulum Berbasis Penguatan Pendidikan Karakter Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Refleksi Edukatika : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 10(1), 87–96. <https://doi.org/10.24176/re.v10i1.3889>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Mubarok, M. Z. (2019). Pengaruh Latihan Small Sided Games Menggunakan Metode Interval Terhadap Peningkatan Dribbling Pemain Sepakbola. *Biomatika : Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 5(02), 144–149. <https://doi.org/10.35569/biormatika.v5i02.513>
- Murod, A. N., & Pengantar, K. (n.d.). *Pembinaan Dan Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Artikel Oleh : Sa ' Iyd Husayn AhmadI*. 1–16.
- Muthahhira, N., & Efendi, A. (2022). Kerangka Konseptual Hubungan Social Proof Terhadap Minat Berbelanja Online. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 3(1), 26–32. <http://journal.uin-lauddin.ac.id/index.php/ssbm>

- Pendidikan, P. T., Pengembangan, D. A. N., Terhadap, K., Asuransi, P. T., & Batam, T. (2019). *KINERJA KARYAWAN*. 7(1), 48–55.
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review. *Journal, International of Social, Policy and Law*, 03(01), 29–34. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/97>
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>
- Romli, M. E. (2019). Kreativitas dan Inovasi Dalam Pemasaran Untuk Mempertahankan dan Mengembangkan Kinerja Merek. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 218. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i3.3422>
- Setyaningrum, M. D., & Kriswibowo, A. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Sekapuk Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik Dalam Pengembangan Desa Wisata. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(1), 27–40. <https://doi.org/10.33506/jn.v8i1.1826>
- Sianturi, R. D. (2020). Manajemen Pemasaran Menggunakan Analisis SWOT Pada UMKM Guna Meningkatkan Daya Saing UMKM. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 45–50. <https://doi.org/10.47065/jbe.v1i1.118>
- Simanjorang, E. F. S. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 168–175. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2165>
- Simanjorang, E. F. S., Limbong, C. H., & Harahap, N. J. (2021). Analisis Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu. *Business Management Journal*, 17(1), 21. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i1.2449>
- Sitepu, E., Lawolo, F., & Hulu, J. H. (2022). Implementasi Kepemimpinan Lurah Anggrung Dalam Pencapaian Kelurahan Terbaik Tahun 2019. *Jurnal Governanceopinion*, 7(1), 1-6.
- Sutrisno, Sitinjak, H., Diawati, P., Sitinjak, I. Y., & Ausat, A. M. A. (2023). Telaah Dampak Positif Gaya Kepemimpinan Transformasional Bagi Peningkatan Produktivitas Individu dan Organisasi. *Communnity Development Journal*, 4(1), 726–731.
- Syaleh, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal*

Benefita, 4(2), 221. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.2697>

Wahdiniawati, S. A., Parmenas, N. H., & Sulisty, S. (2023). Mengukur Konsep Keterlibatan Karyawan: Implementasi Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 9S. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 51–58. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>