

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, DAN *CULTURE CONTROL* TERHADAP KINERJA TNI AU DI LANUD ISWAHJUDI MADIUN

Syariifuddin Kharisma Nashrullah Zhorif ¹⁾, Dwi Murniyati²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

syariifudien@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership and culture control on the performance of the Indonesian Air Force Iswahjudi Madiun Air Force Base. The sample is 180 members of the Indonesian Air Force Iswahjudi Madiun air base. This study used a quantitative method with a survey research type. The sample technique used purposive sampling is a sampling technique using certain considerations in this study, namely non-commissioned officers and enlisted personnel. Data collection techniques, namely interviews and questionnaires. The types of data sources used are primary and secondary data. The data analysis technique used was descriptive analysis, which was then analyzed using validity and reliability tests, t tests, and F tests. The results showed that variable X1 had an influence on Y with a sig. 0.218 > 0.05 and the t-count value is 1.243 < 1.99 or H1 is accepted while the X2 variable has an influence on Y with a sig value. 0.002 < 0.05 and t-count value 3.238 > 1.99 or H2 is accepted. Variables X1 and X2 simultaneously have an influence on variable Y with a sig value. 0.002 < 0.05 and calculated F value of 6.847 > F table 3.05 or H3 is accepted.

Keywords: *Transformational Leadership, Culture Control, and Performance of the Indonesian Air Force*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* dan *culture control* terhadap kinerja TNI AU Lanud Iswahjudi Madiun. Sampel yang ada yaitu anggota TNI AU Lanud Iswahjudi Madiun berjumlah 180. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian survei. Teknik sampel yang digunakan *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu pada penelitian ini yaitu personel bintara dan tamtama. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Jenis sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, yang kemudian dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan variabel X1 terdapat pengaruh terhadap Y dengan nilai sig. 0,218 > 0,05 dan nilai t hitung 1,243 < 1,99 atau H1 diterima sedangkan variabel X2 terdapat pengaruh terhadap Y dengan nilai sig. 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,238 > 1,99 atau H2 diterima. Variabel X1 dan X2 secara simultan terdapat pengaruh terhadap variable Y dengan nilai sig. 0,002 < 0,05 dan nilai F hitung 6,847 > F tabel 3,05 atau H3 diterima.

Kata Kunci: *Transformational Leadership, Culture Control, dan Kinerja TNI AU*

PENDAHULUAN

Pada masa krisis global seperti saat ini, banyak perusahaan mengalami kelesuan dalam menjalankan kehidupan organisasinya. Di antara perusahaan-perusahaan, bahkan ada yang telah mengalami penurunan usaha karena terfokus pada berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja sekaligus daya saingnya. Upaya-upaya tersebut penting dilakukan sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan

yang terjadi pada lingkungan eksternalnya, namun seringkali tanpa disadari perusahaan mengabaikan *integrasi* internal perusahaan, seperti melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu aset penting perusahaan (Lensufiie, 2010).

Pemerintah sebagai pengelola kehidupan negara kini berlomba-lomba untuk menguasai ilmu pengetahuan dengan teknologi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) secara maksimal (Lensufiie, 2010). Pemerintah berupaya untuk meningkatkan kemajuan bangsa di berbagai sektor dengan melaksanakan program Reformasi Birokrasi (RB). *Reformasi birokrasi* yang dilakukan pemerintah Indonesia untuk mewujudkan *good goverment* pada akhirnya menuntut pemerintahan sekarang untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan public (Ghozali, I., 2015). Keberhasilan pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah (Hariwijaya, 2008).

Pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi militer menjadi aspek penting untuk diperhatikan. Menurut Kenopaske, (2006), pemberdayaan sumber daya manusia yang baik sebagai faktor pendukung keberhasilan individu dalam bekerja dan secara umum mencapai target institusi yang menaunginya. Penelitian ini membahas mengenai TNI-AU Lanud Iswahjudi Madiun yang memiliki 180 bintangara dan tamtama, 7 skadron tempur, 5 skadron angkut, dan 2 skadron latih. Pemberdayaan sumber daya manusia yang baik sebagai faktor.

TNI AU Lanud Iswahjudi Madiun, sebagai alat pertahanan negara bertugas untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah negara dan keselamatan segenap bangsa dari ancaman militer bersenjata terhadap keutuhan bangsa dan negara (Kadarwati, 2017). TNI bertugas melaksanakan kebijakan pertahanan Negara untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah, dan melindungi keselamatan bangsa, menjalankan operasi militer untuk perang dan operasi militer selain perang, serta ikut secara aktif dalam tugas pemeliharaan perdamaian regional dan internasional (Konopaske, 2006). TNI-AU merupakan bagian dari TNI yang mempunyai tugas pokok menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, serta melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara dan melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara (Hariwijaya, 2008).

Kinerja yang optimal dapat terjadi jika para pemimpin dalam suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya sumber daya manusia yang

dapat diandalkan (Mosadeghrad, 2003). Seorang komandan perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya dalam mendukung kinerja prajurit (Konopaske, 2006). Bila komandan menjalankan kepemimpinannya yang benar, baik konsisten dan adil, serta kesatuan yang dipimpinnya akan berjalan mengarah pencapaian tujuan organisasi. Dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam konteks ini yaitu *transformational leadership* atau kepemimpinan transformasional. (Ivancevich, 2006).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik dalam diri pemimpin maupun pengikutnya (Northhouse, 2013). Dalam militer mempunyai kedudukan sentral bagi kehidupan keprajuritan, karena menitik beratkan garis komando seorang pemimpin dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk memimpin suatu jajaran di TNI (Kadarwati 2017).

Komandan dalam kepemimpinannya harus memberikan contoh teladan terhadap prajurit yang dipimpinnya di kehidupan bermasyarakat, komandan menjalankan kepemimpinannya yang benar, baik konsisten dan adil, serta kesatuan yang dipimpinnya akan berjalan mengarah pencapaian tujuan organisasi. Dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam konteks ini yaitu *transformational leadership* atau kepemimpinan transformasional. (Ivancevich, Konopaske, 2006)

Culture control merupakan nilai tertulis maupun tidak tertulis yang menjadi aturan sebagai landasan pembentuk budaya organisasi dan perilaku personil (Ismail, 2015). *Culture control* suatu sistem pengendalian dibuat untuk menciptakan lingkungan sosial untuk mendorong perilaku individu bertindak, berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku (Merchant & Stede, 2007). *Culture control* merupakan bentuk sistem pengendalian dengan biaya yang rendah karena tidak memerlukan sistem yang modern berdasarkan acuan budaya organisasi pada sebuah perusahaan (Merchant, 2007).

Dalam penerapan *culture control* organisasi militer, personil wajib hormat kepada pimpinan setiap bertemu dan pada agenda apapun, personil wajib patuh terhadap apa yang sudah diperintahkan oleh pimpinan (sitasi, tahun). Pimpinan organisasi militer dipimpin seorang perwira militer, perwira militer Indonesia merupakan tingkat paling tinggi dalam organisasi militer dan bintang, tamtama dibawah komando perwira militer dalam melaksanakan tugas (tni.mil.id, 2013). Melaksanakan penghormatan kepada pimpinan merupakan bentuk penghargaan kepada pimpinan.

Riset yang dilakukan oleh Muttaqin (2017), yang menyatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan dan *culture control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Muis et al. (2018), dalam penelitiannya

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *culture control* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2010), menyatakan bahwa *culture control* yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh signifikan positif menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku lebih positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan *efektivitas* kinerja.

Penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja personil signifikan dan negatif, pengaruh gaya kepemimpinan transaksional lebih besar menguasai kinerja personil (Italiani, 2018). Dari temuan sejumlah riset yang dikemukakan diatas menunjukkan hasil signifikan positif riset tentang pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* dan *culture control* merupakan topik serta isu yang menarik untuk diteliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Culture Control* terhadap Kinerja di TNI AU Lanud Iswahjudi Madiun”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019), definisi sumber daya manusia ialah orang-orang efektif yang beroperasi sebagai tulang punggung organisasi, baik di dalam institusi maupun bisnis, dan oleh karena itu keterampilan mereka perlu dididik dan ditingkatkan. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, individu, dan komunitas, Farida & Hartono (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai planning, koordinasi, dan pengarahan pengadaan, development, dan operasi kompensasi. Berdasarkan pemikiran di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen definisi sumber daya manusia ialah ilmu atau seni yang terintegrasi ke dalam tugas-tugas manajerial dan operasional untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jumlah personel yang tepat harus dipekerjakan dan ditempatkan sesuai dengan rencana organisasi, yang dapat diperkirakan, diterapkan, dikembangkan, dan dikendalikan melalui planning sumber daya manusia.

Transformational leadership

Transformational leadership menurut Sodikin (2017) adalah kepemimpinan yang menekankan perubahan nilai dan keyakinan pemimpin serta mengenali kebutuhan pengikutnya. Sedangkan transformational leadership menurut Northouse (2013) adalah pemimpin dengan rasa tanggung jawab sosial yang kuat. Gagasan-gagasan yang telah dikemukakan membawa pada kesimpulan

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

September 2023

E-ISSN: 2686 - 1771

bahwa transformational leadership merupakan gaya kepemimpinan yang lebih menginspirasi atau memajukan para pekerja untuk mampu mengubah diri sendiri agar dapat bekerja dengan tekun menuju tujuan bersama.

Culture Control

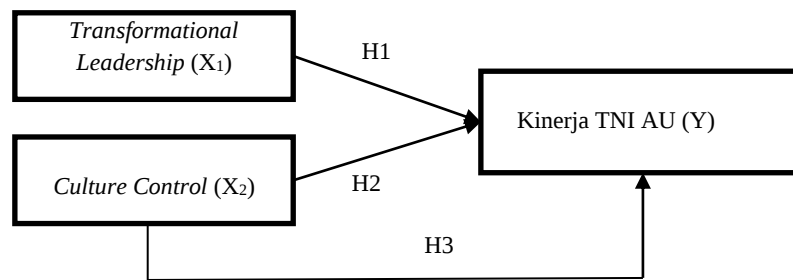
Culture control adalah metode kontrol dimaksudkan untuk mempromosikan pemantauan rekan karyawan, menurut Merchant dan Van der Stede (2007). entitas korporasi memanfaatkannya sebagai semacam tekanan sosial terhadap orang-orang yang menyeleweng dari norma dan nilai yang berlaku pada entitas korporasi tersebut. Tujuan dari culture control adalah untuk mempromosikan pemantauan bersama, atau tekanan pada orang (seperti karyawan) untuk mematuhi standar dan prinsip kelompok di mana mereka berada. Culture control adalah metode kontrol aktivitas yang menargetkan orang dan kelompok yang menyeleweng dari norma dan nilai kelompok. Kontrol ini didasarkan pada kebiasaan organisasi, standar, dan cita-cita keadilan. Kontrol ini juga dapat bertahan lama karena dipraktekkan secara konsisten, yang akan membantu karyawan mengadopsinya sebagai kebiasaan baru.

Kinerja

Kinerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan produk kerja sesuai dengan tugasnya untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Menurut artikel Sulistiyowati (2010), etos kerja seseorang merupakan tolak ukur seberapa sukses mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Pencapaian hasil dengan nilai tambakal disebut sebagai kinerja karyawan. Pekerjaan yang dikuantifikasi dari segi kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas merupakan nilai tambah yang dimaksud. Sedangkan yang berkaitan dengan perilaku dapat dibagi menjadi kelompok-kelompok berdasarkan seberapa setia kontribusi mereka terhadap peningkatan nilai tambah.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk merumuskan variabel-variabel dalam penelitian ini berbasikkan uraian yang diberikan sebelumnya dan tinjauan pustaka :



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Modifikasi dari (Modiani, 2012) dan (Galih, 2017)

Hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1:** Terdapat Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja TNI AU Lanud Iswahjudi
- H2:** Terdapat Pengaruh *Culture Control* Terhadap Kinerja TNI AU Lanud Iswahjudi
- H3:** Terdapat Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Culture Control* Terhadap Kinerja TNI AU Lanud Iswahjudi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh signifikan atau tidaknya. Penelitian ini bertujuan untuk variabel *independen* dan variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non probability sampling* dengan metode *Purposive Sampling*.

Variabel dependen adalah variabel output yang menjadi akibat ataupun yang dipengaruhi dari adanya variabel independen (Sugiyono, 2015) Variabel dependen biasanya dilambangkan dengan Y. Kinerja Pegawai merupakan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mengumpulkan data responden, sudah dilakukan penyebaran kuesioner terhadap personil bintara dan tamtama Lanud Iswahjudi Madiun. Untuk itu beberapa yang disajikan identitas responden sebagai berikut:

Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Salah satu syarat umum dalam bekerja yaitu usia, usia sangat menentukan seseorang dalam bekerja. Usia sangat berpengaruh terhadap tingkat berpikir dan produktivitas. Berikut identifikasi responden yang didapat berdasarkan usia:

Tabel 4.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	22-29 th	45	25%
2	30-37 th	47	26.1%
3	38- 45 th	49	27.2%
4	>46 th	39	21.7%
	Jumlah	180	100%

Berdasarkan tabel 4.1, bahwa usia responden yang berdominasi di Lanud Iswahjudi Madiun sebagai bintang dan tamtama pada usia 22-29 tahun sebanyak 45 orang atau 25%, pada usia 30-37 tahun sebanyak 47 orang atau 26.1%, selanjutnya pada usia 38-45 tahun sebanyak 49 orang atau 27.2% dan pada usia lebih dari 46 tahun sebanyak 39 orang atau 21.7% dengan total responden yang telah menjadi sampel sebanyak 180 orang.

Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin salah satu identitas seseorang dalam menentukan dalam organisasi termasuk organisasi militer. Hal ini diidentifikasi berdasarkan ketentuan organisasi untuk memberikan penilaian terhadap kinerja seseorang. Berikut identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	115	63.9%
2	Perempuan	65	36.1%
	Jumlah	180	100%

Berdasarkan tabel 4.2, bahwa responden didominasi oleh laki-laki yang berdominasi di Lanud Iswahjudi Madiun sebanyak 115 orang atau 63.9%, sedangkan untuk perempuan sebanyak 65 orang atau 36.1%.

Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan salah satu hal penting dalam sebuah organisasi militer. Hal ini dilakukan demi kepentingan organisasi agar lebih baik dalam menjalankan visi dan misi. Berikut identifikasi responden berdasarkan Pendidikan terakhir:

Tabel 4.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1	SMA	108	60%
2	DIII	30	16.7%
3	S1	42	23.3%
	Jumlah	180	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, pendidikan terakhir SMA sebanyak 108 orang atau 60%, DIII sebanyak 30 orang atau 16.7%, S1 sebanyak 42 orang atau 23.3%.

Analisa Data

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *transformational leadership* dan *culture control* terhadap kinerja di TNI AU Lanud Iswahjudi Madiun.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu yang menggambarkan apakah instrumen yang akan kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah. Tingkat validitas yang tinggi adalah yang terbaik sebaliknya jika validitas rendah maka instrument kurang baik (Ghozali, 2016).

Uji validitas (uji *product moment pearson correlation*) menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Instrument bisa memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka dinyatakan valid
2. Bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dinyatakan tidak valid

Untuk $n=180$, dan $n-2=178$ didapatkan nilai $r \text{ tabel}$ pada taraf 5% sebesar 0.1463

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

No.	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Variabel Transformational Leadership (X1)			
1	0.665	0.1463	Valid
2	0.522	0.1463	Valid
3	0.518	0.1463	Valid
4	0.362	0.1463	Valid
5	0.369	0.1463	Valid
6	0.520	0.1463	Valid
7	0.418	0.1463	Valid
Variabel Culture Control (X2)			
1	0.488	0.1463	Valid
2	0.531	0.1463	Valid
3	0.448	0.1463	Valid
4	0.492	0.1463	Valid
5	0.534	0.1463	Valid
6	0.360	0.1463	Valid
7	0.664	0.1463	Valid
Variabel Kinerja (Y)			
1	0.743	0.1463	Valid
2	0.770	0.1463	Valid

3	0.628	0.1463	Valid
4	0.841	0.1463	Valid
5	0.426	0.1463	Valid
6	0.512	0.1463	Valid
7	0.592	0.1463	Valid
8	0.680	0.1463	Valid
9	0.832	0.1463	Valid
10	0.792	0.1463	Valid
11	0.599	0.1463	Valid
12	0.742	0.1463	Valid
13	0.524	0.1463	Valid

Pada tabel 4.5 diatas , bahwa nilai r hitung pada variabel lebih besar dibanding dengan nilai r tabel ($Df\ 178 ; \alpha\ 0.05$) = 0.1463. Dengan demikian, indikator yang digunakan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel untuk konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner melalui uji statistik *Cronbach Alpha*. Rumusnya yaitu, dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 pada hasil pengujian. Jika reliabilitas <0.70 maka nilainya kurang baik. Oleh karena itu jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut tabel tingkat reliabilitas menurut Ghozali, 2016:

Tabel 4.5 Tingkat Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.00 – 0.20	Kurang Reliabel
0.201 – 0.40	Agak Reliabel
0.401 – 0.60	Cukup Reliabel
0.601 – 0.80	Reliabel
0.801 – 1.00	Sangat Reliabel

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Variabel <i>Transformational Leadership</i> (X1)	0.679	0.70	Reliabel
Variabel Culture Control (X2)	0.674	0.70	Reliabel
Variabel Kinerja (Y)	0.755	0.70	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, bahwa variabel dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk semua variabel dapat dipercaya atau reliabel sebagai alat ukur variabel.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	106.349	2.364		44.980	.000
	Transformasional_Leadrship	-1.222	.033	-.933	-37.491	.000
	Culture_Control	-.499	.069	-.179	-7.187	.000
a. Dependent Variable: Y						

Dari tabel 4.7 diatas, diketahui :

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H1)
Nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $37,491 > 1,97$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh *transformational leadership* (X1) terhadap kinerja (Y).
- 2) Pengujian hipotesis kedua (H2)
Nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,187 > 1,97$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh *culture control* (X2) terhadap kinerja (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 4.8 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207077.619	2	103538.809	6.847	.002 ^a
	Residual	1164391.581	77	15121.969		
	Total	1371469.200	79			
Sumber: Data olahan 2023						

Dari tabel 4.8 diatas pengujian hipotesis ketiga (H3) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 0,002

$< 0,05$ dan nilai F hitung $6,847 > F$ tabel $3,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh *transformational leadership* (X_1) dan *culture control* (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Transformational leadership* (X_1) terdapat pengaruh terhadap kinerja TNI (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.
- Culture control* (X_2) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja TNI (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.
- transformational leadership* (X_1) dan *culture control* (X_2) secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja TNI atau H_3 diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- Bagi pimpinan untuk selalu mempertahankan dan selalu meningkatkan atau mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional ini karena dapat memberikan hal hal positif terhadap kinerja TNI AU Lanud Iswahjudi Madiun.
- Bagi anggota TNI AU Lanud Iswahjudi untuk selalu meningkatkan budaya kerja yang positif termasuk *culture control* sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja TNI AU Lanud Iswahjudi Madiun.
- Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Melalui jumlah responden yang lebih besar dan jumlah variabel, misalnya gaya kepemimpinan yang lain dan budaya budaya kerja selain *culture control*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Muchtar, S. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bandung : Gelar Pustaka Mandiri.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19- 29.
- Anggraini, K. Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 53-58.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

- Aryani, S. D., Syamsul, M., & Joko, A. (2018). The effect of transformational leadership style and organizational culture on employee performance of Pt. Sierad Produce Tbk. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 77(5), 229- 237.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Burhanudin. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja. *Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo*, X(1), 7–18.
- Dewi, N. L. K. P., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2020). The Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance Mediated Work Satisfaction In Agriculture And Food Services, Badung Regency. *International Journal Of Sustainability, Education, And Global Creative Economic (Ijsegce)*, 3(2), 467-474.
- Hairudinor, Utomo, S., Humaidi (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 48-54.
- Hasmin & Jumiaty Nurung. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra: Mitra Cendekia Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariwijaya. (2008). *Proposal dan Skripsi*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Hendrato, M. L., & Subyantoro, A. (2021, January). The Effect of Organizational Culture and Information Technology on Employee Performance with Employee Satisfaction as a Mediator in The Electronic Court System (E-Court) in District Court of Sleman, Yogyakarta. In 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020) (pp. 242-246). Atlantis Press.
- Ikoputra, Widyargo (2019). *Lanud Iswahjudi Basis Pesawat Tempur. Madiun: Lanud Iswahjudi*. dalam <https://tni-au.mil.id/26-pesawat-tempur-lanud-iswahjudi-siap-hujani-bom/> diunduh pada 12 Juni 2023.
- Italiani. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*. 2018, 6(11), 11.
- Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>

- Ivancevich, Konopaske, & M. (2006). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274-299.
- Muttaqin, G. F. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Cultur Control dan Gaya Kepemimpinan (Studi pada Perusahaan Manufaktur di Propinsi Banten Tahun 2017). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 10(1), 101–121.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90. <https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>
- Rahmadin, S. (2010). *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Sikap Karyawan Terhadap Pekerjaan*.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). *Impact Of Islamic Work Ethics , Competencies , Compensation , Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance : The Case Of Four Star Hotels*. 5(1), 61–85.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sulistiyowati, L. N. (2010). *Pengaruh Kompensasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Pegawai PT“X” Madiun*. 7(1), 31–43.
- Sulistiyowati, E. (2012). *Impelemntasi kurikulum Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Citra Aji Parama.
- Tobing, D. S. K., & Syaiful, M. (2018). The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Work Motivation And Employee Performance At The State Property Service Office And Auction In East Java Province.
- Widodo, A., & Kurniawati, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(2), 78-85.

Yuda Perdana Putra, I Putu . 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karoseri Dan Body Repair Pada Pt. Merpati Bali” . Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud).