

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Daya Intiguna Yasa

The Influence of Transformational Leadership Style, Training, and Emotional Intelligence on Employee Performance PT. The Power of Yasa

Tegas Tri Sakti^{1*}, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

(*)Email Korespondensi: Udingdx@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dan dibutuhkan dengan baik oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja PT Daya Intiguna Yasa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 26.00 for macOs. Gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Intiguna Yasa, Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Intiguna Yasa. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Daya Intiguna Yasa. Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada PT Mr DIY di wilayah selatan jawa tengah, tidak dapat digunakan untuk menggeneralisasi ke wilayah lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Pelatihan; Kecerdasan Emosional; Prestasi Kerja

Abstract

Human resources are one of the factors that need to be managed and needed properly by the company. This study aims to determine the effect of transformational leadership style, training and emotional intelligence on the work performance of PT Daya Intiguna Yasa. This study is a quantitative study with data collection using questionnaires. Data analysis was carried out using multiple regression analysis using SPSS 26.00 for macOs. Transformational leadership style and emotional intelligence partially significantly influence the work performance of employees of PT. Daya Intiguna Yasa, Training partialy does not significantly affect the work performance of employees of PT. Daya Intiguna Yasa. The variables of transformational leadership style, training, and emotional intelligence simultaneously significantly influence the work performance of PT. Daya Intiguna Yasa. The limitation of this study is that this research was conducted only at PT Mr DIY in the south central java area, it cannot be used to generalize to other areas.

Keywords: Transformational Leadership; Training; Emotional Intelligence; Work performance

PENDAHULUAN

Perusahaan tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi perusahaan juga membutuhkan karyawan yang giat bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Jayanti & Wati, 2020). Selain itu, (Jayanti & Wati, 2020) mengungkapkan bahwa perusahaan juga membutuhkan karyawan yang mampu bekerja sama baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pemimpin.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dan dibutuhkan dengan baik oleh perusahaan. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang di akui oleh anggota sebagai seseorang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Guntoro, 2015). Kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Berg dan Baron (2008) dalam (Marga, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri (Bass, 1994). Menurut (Ardana, 2011) Selain kepemimpinan, pelatihan juga penting bagi para karyawan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu ditingkatkan. Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Munparidi, 2012).

Perusahaan di satu sisi harus dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya, di sisi lain karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan, dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional, kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional (Marga, 2017). Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya (Wong et al., 2005).

PT. Daya Intiguna Yasa atau MR. DIY membuka toko pertamanya di Jalan Tuanku Abdul Rahman pada Juli 2005 dan sekarang telah berkembang menjadi toko perlengkapan rumah terbesar di Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei, Indonesia, Filipina, dan Cambodia. MR. DIY tentu harus memperhatikan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, penulis perlu untuk mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional terhadap prestasi kerja karyawan MR. DIY. PT. Daya Intiguna Yasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Pada saat ini PT. Daya Intiguna Yasa sedang melakukan ekspansi oleh karena itu, manajemen yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut (Mondiani, 2012).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang merupakan teknik pengumpulan data yang ditempuh dengan cara mengumpulkan informasi-informasi yang dibutuhkan dari seluruh unit populasi yang berhubungan, yang terdapat dalam populasi. Sensus merupakan kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki kadar ilmiah cenderung lebih tinggi dibandingkan teknik-teknik lainnya (Wiyono, 2011). Dengan mempertimbangkan efisiensi dan

efektivitas, teknik sensus ini dilakukan apabila data populasi relatif tidak terlalu besar apabila data populasinya besar, maka akan banyak membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya. Dengan pernyataan ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang karyawan, maka penulis mengambil sampel 100% dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 70 orang karyawan PT. Daya Intiguna Yasa Cabang Jawa Tengah Selatan.

Untuk melihat adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa Untuk menganalisis data ke dalam regresi berganda tersebut digunakan *Software SPSS* versi 26.00 *for MacOs*. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh Gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan, dikutip dalam buku (Arikunto, 2010) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Prestasi kerja karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Pelatihan
- X3 = Kecerdasan Emosional
- b1,b2,b3 = Koefisien regresi
- e = Standar error

HASIL PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Daya Intiguna Yasa yang berlokasi di Jawa Tengah Selatan, yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan. Pengumpulan data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang diambil sebagai sampel sebanyak 70 orang karyawan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada tanggal 09 Juli 2022 sampai dengan 14 Juli 2022. Dengan melibatkan 70 responden yang merupakan karyawan "MR. DIY". Berikut rincian data kuisisioner pada tabel 1.

Tabel 1. Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	70	100%
2.	Jumlah kuesioner yang diolah.	70	100%

Sumber: Data Primer, 2022 diolah

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Daya Intiguna Yasa (MR. DIY) Cabang Jawa Tengah Selatan. Berikut ini informasi mengenai identitas responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja sebagai berikut.

Tabel 2. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Umur:		
<20	1	1,43
21-30	63	90,00
31-40	5	7,14
41 ke atas	1	1,43
Jumlah	70	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2 tampak bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur antara 21 – 30 tahun dengan persentase sebesar 90 %.

Tabel 3. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Pria	47	67,14
Wanita	23	32,86
Jumlah	70	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 3 tampak bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 47 dan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 23, sehingga keseluruhan berjumlah 70 orang.

Tabel 4. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Lama Bekerja:		
<1 Tahun	59	84,29
1-3 Tahun	8	11,43
>3 Tahun	3	4,29
Jumlah	70	100

Sumber: Data Primer, 2022 diolah

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4 tampak bahwa responden lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 59 orang, 8 orang bekerja antara 1 – 3 tahun dan responden dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun berjumlah 3 orang, sehingga keseluruhan berjumlah 70 orang.

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas data dalam penelitian ini, dengan melihat nilai *r* hitung. Syarat umum untuk dianggap valid dilihat dari ketentuan nilai *r* hitung dan *r* tabel dan jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid Arikunto (2010: 211) *r* tabel diperoleh dengan cara $(df) = n - 2$ (70-2), dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel dengan alpha 5%. Pengujian validitas ini kemudian dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS 26.00 for Mac OS*.

Untuk menganalisis konsistensi butir-butir yang ada dalam instrumen dengan teknik menguji reliabilitas item (variabel) dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas *Alpha Cronbach*. Menurut Arikunto (2010: 221) variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika lebih kecil dari 0,6 atau 0,5 maka tidak reliabel.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Gaya kepemimpinan transformasional

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
GK_1	0,681	0,1982	Valid
GK_2	0,794	0,1982	Valid
GK_3	0,749	0,1982	Valid
GK_4	0,800	0,1982	Valid
GK_5	0,766	0,1982	Valid
GK_6	0,856	0,1982	Valid
GK_7	0,821	0,1982	Valid
GK_8	0,847	0,1982	Valid
GK_9	0,743	0,1982	Valid
GK_10	0,770	0,1982	Valid
GK_11	0,756	0,1982	Valid
GK_12	0,849	0,1982	Valid

GK_13	0,868	0,1982	Valid
GK_14	0,646	0,1982	Valid
GK_15	0,711	0,1982	Valid
GK_16	0,791	0,1982	Valid
GK_17	0,868	0,1982	Valid
GK_18	0,842	0,1982	Valid
GK_19	0,771	0,1982	Valid
GK_20	0,650	0,1982	Valid
Alpha		Keterangan	
0,970		Reliabel	

Sumber: Data primer 2022

Pertanyaan Gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 20 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,646 sampai dengan 0,868, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment $df(\alpha, n-2)$ 0,05; 68, jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0,1982. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,970. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data yang ada dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan

Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan

Butir	r hitung	r table	Keterangan
KE_1	0,790	0,1982	Valid
KE_2	0,576	0,1982	Valid
KE_3	0,697	0,1982	Valid
KE_4	0,724	0,1982	Valid
KE_5	0,622	0,1982	Valid
KE_6	0,738	0,1982	Valid
Alpha		Keterangan	
0,872		Reliabel	

Sumber: Data primer 2022

Pertanyaan variabel Pelatihan terdiri dari 6 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,576 sampai dengan 0,790, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment $df(\alpha, n-2)$ 0,05; 45, jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0,2429. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,767. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data yang ada dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Butir	r hitung	r table	Keterangan
KE_1	0,489	0,1982	Valid
KE_2	0,406	0,1982	Valid
KE_3	0,704	0,1982	Valid
KE_4	0,500	0,1982	Valid
KE_5	0,581	0,1982	Valid
KE_6	0,491	0,1982	Valid
KE_7	0,718	0,1982	Valid
KE_8	0,599	0,1982	Valid
KE_9	0,672	0,1982	Valid
KE_10	0,675	0,1982	Valid

Alpha	Keterangan
0,863	Reliabel

Sumber: Data primer 2022

Pertanyaan variabel Kecerdasan Emosioal terdiri dari 10 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,489 sampai dengan 0,718, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment df (α , n-2) 0,05; 68, jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0,1982. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,863. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data yang ada dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Butir	r hitung	r table	Keterangan
PK_1	0,574	0,1982	Valid
PK_2	0,558	0,1982	Valid
PK_3	0,553	0,1982	Valid
PK_4	0,706	0,1982	Valid
PK_5	0,613	0,1982	Valid
PK_6	0,746	0,1982	Valid
PK_7	0,801	0,1982	Valid
PK_8	0,493	0,1982	Valid
Alpha			Keterangan
0,860			Reliabel

Sumber: Data primer 2022

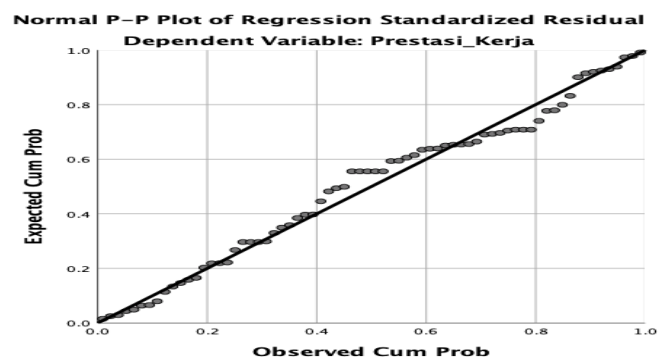
Pertanyaan variabel Prestasi Kerja terdiri dari 8 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,768 sampai dengan 0,845, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment df (α , n-2) 0,05; 45, jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0,2429. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,789. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data yang ada dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Analisis Data (Uji Asumsi Klasik)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas terhadap variabel terikat distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan uji grafik dan uji Statistik.

Uji Grafik



Sumber: Data primer 2022

Gambar 1. Uji Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa penyebaran data mendekati garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Statistik Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan, kriterianya pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal

Jika probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal

Berdasarkan perhitungan normalitas sebagaimana terdapat dibawah ini untuk normalitas galat variabel:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov ^a <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
.085	Data Terdistribusi Normol

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,085 yang diperoleh model regresi lebih besar dari α 0,05, berarti berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Pedoman regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF $< "10"$ dan mempunyai angka Tolerance $> 0,1$ (Ghozali, 2012: 105). Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 10, berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients		
Model	Tolerance	VIF
GK	0,516	1,936
P	0,378	2,645
KE	0,451	2,219

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil olah data pada table 10 di atas, dapat dilihat nilai VIF variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$. sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresinya dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengandung pengertian bahwa variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heterokedasitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Gleser*, kemudian dengan berpedoman pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$. Bila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients	
Model	Sig.
GK	0,968
P	0,874
KE	0,602

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 11 diatas diperoleh bahwa seluruh nilai variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari ketiga variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) terdapat pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.370	2.807		2.625	.011
	Gaya_Kepemimpinan	.090	.031	.303	2.892	.005
	Pelatihan	.003	.136	.002	.019	.985
	Kecerdasan_Emosional	.465	.092	.569	5.066	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,370 + 0.090X_1 + 0.003X_2 + 0.465X_3$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap variabel (terikat) Prestasi Kerja Karyawan.

Koefisien beta masing-masing variabel bebas bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y), yaitu setiap kenaikan variabel bebas (X) akan diikuti kenaikan variabel terikat (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur besar kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap dependen semakin besar. Menurut (Totalia & Hindrayani, 2013), pengambilan keputusan hasil pengolahan data koefisien determinasi yang baik melihat nilai *Adjusted R Square* karna variabel independen yang di teliti lebih dari 2 dan *Adjusted R Square* sudah dikurang dari standar error, sehingga lebih valid dari *R Square*. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini 13.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	0,608

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 13 diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,608. Gaya Kepemimpinan Transformasional(X_1), Pelatihan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap variabel (terikat) Prestasi Kerja. dilihat dari kolom *Adjusted R Square*. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent Gaya Kepemimpinan Transformasional(X_1), Pelatihan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y), kontribusi dari variable independen terhadap variabel dependen sebesar 60,8% dan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis satu menggunakan nilai uji t, yang dilakukan untuk melihat pengaruh Gaya kepemimpinan Emosional (GK), Pelatihan, Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan (PK). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada tabel 14:

Tabel 14. Hasil Nilai Uji t

Model	Coefficients	
	t	Sig
GK	2,892	0,005
P	0,019	0,985
KE	5,066	0,000

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan PK

Sumber: Data diolah, 2022

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (GK) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (PK)

H0: Diduga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa.

H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: H0 ditolak dan H1 diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dalam analisis ini uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 70 - 4 - 1 = 65$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil olah data variabel Gaya Kepemimpinan (GK) memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,892 > 1,668$) dengan probabilitas (0,005) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan demikian Gaya Kepemimpinan (GK) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Pengaruh Pelatihan (P) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (PK)

H0: Diduga pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa.

H1: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: H0 ditolak dan H1 diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dalam analisis ini uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 70 - 4 - 1 = 65$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil analisis data variabel Pelatihan (P) memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,019 < 1,668$) dengan probabilitas (0,985) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, dengan demikian Pelatihan (P) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (KE) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (PK)

H0: Diduga kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa.

H1: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dalam analisis ini uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 70 - 4 - 1 = 65$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil analisis data variabel Kecerdasan Emosional (KE) memiliki, $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($5,066 > 1,668$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan demikian Kecerdasan Emosional (KE) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai $F\text{-hitung}$ dengan $F\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 15:

Tabel 15. Hasil Nilai Uji F

ANOVA			
	Model	F	Sig.
1	Regression	36,644	0.000

Sumber: Data diolah, 2022

Uji F adalah pengujian pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel antara terikat. Ketentuan dalam uji F adalah apabila nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel antara terikat.

Dalam analisis ini, uji F dilakukan pada tingkat keyakinan 95% atau signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang $k-1$, yaitu 3 dan derajat kebebasan penyebut $n-k-1$, atau dapat dituliskan dengan $df = 70 - 4 - 1 = 65$. Untuk pengujian variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama, maka terlebih dahulu ditentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_0 : Diduga variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa.

H_1 : Diduga variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kecerdasan emosional secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa.

Dengan taraf nyata 5% dimana $n = 70$, $k = 4$

$F\text{-tabel}$: $F_{0,05; df(k-1; n-k-1)}$

$F\text{-tabel}$: $F_{0,05; df(70-4-1) = 2,51}$

Dari hasil analisis data di atas diketahui bahwa nilai $F\text{-hitung}$ adalah 36,644. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai $F\text{-tabel}$ adalah 2,51. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Daya Intiguna Yasa.

PEMBAHASAN

Variabel Gaya Kepemimpinan (GK) memiliki, $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2,892 > 1,668$) dengan probabilitas (0,005) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan demikian Gaya Kepemimpinan (GK) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Husniati et al., 2019), bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi adalah kepemimpinan. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pimpinannya. Kepemimpinan yang baik akan membawa sikap

positif pada diri bawahan. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak baik (lemah) akan membawa sikap negatif yang mengakibatkan menurunnya prestasi kerja pegawai.

Variabel Pelatihan (P) memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,019 < 1,668$) dengan probabilitas ($0,9855$) lebih besar dari taraf signifikansi $0,05$, dengan demikian Pelatihan (P) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Secara umum rerata skor yang didapat pada variabel penelitian termasuk pada kategori tinggi yaitu pada kisaran $4,04-4,46$ namun secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Daya Intiguna Yasa. Koefisien pada persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki koefisien yang positif namun koefisien yang dimiliki sangat kecil yaitu $0,003$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan sangat kecil sehingga secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal yang menarik dari penelitian ini, secara bersama-sama variabel pelatihan dengan variabel lain memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Daya Intiguna Yasa.

Variabel Kecerdasan Emosional (KE) memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,066 > 1,668$) dengan probabilitas ($0,000$) lebih kecil dari taraf signifikansi $0,05$, dengan demikian Kecerdasan Emosional (KE) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, mengendalikan emosi, menunda kepuasan, dan mengatur keadaan jiwa. Sejalan dengan hasil penelitian ini, penelitian (Arif & Rangkuti, 2021) menunjukkan hasil yang sama bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan, hal ini dapat terjadi karena kecerdasan emosional memiliki peran yang penting dalam kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kecerdasan emosi yang dikelola dengan baik oleh seseorang dapat mempercepat peningkatan kinerja dan keberhasilan kerjasama dalam mencapai suatu tujuan.

Dari hasil analisis data di atas diketahui bahwa nilai F-hitung adalah $36,644$. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000$, dan nilai F-tabel adalah $2,51$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F-hitung $>$ F-tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini merupakan perpaduan faktor yang kompleks, yaitu dari internal pegawai (kecerdasan emosional), dan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan. Kombinasi dari ketiga faktor tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Daya Intiguna Yasa. Hal ini dapat terjadi karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, mendapatkan pelatihan yang tepat dan dipimpin oleh pimpinan yang baik akan mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional dan Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Intiguna Yasa, Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Intiguna Yasa

KETERBATASAN

Penelitian Ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan kaidah-kaidah dan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan antara lain: 1) Penelitian ini hanya memfokuskan pada 3 variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kecerdasan emosional yang akan mempengaruhi variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan PT Daya Intiguna Yasa. 2) Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu model yang dijadikan figur untuk diberikan penilaian hanya terbatas pada Karyawan PT Daya Intiguna Yasa Cabang Jawa Tengah Selatan. Semoga keterbatasan pada penelitian ini menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya agar menjadi suatu gambaran guna memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., & Rangkuti, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Intelektual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Btpn) Tbk Medan. *Jurnal Bisnis Net*, 2621–3982.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Husniati, R., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Jakarta, ". (2019). Renny Husniati Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Desember*, 3(12), 1155–1170.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Marga, Y. K. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E - Jurnal Manajemen Kinerja*, 3, 57–63.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume, 1*, 46–54.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis, VII*, 47–54.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. UPP STIM YKPN.