

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam *Credit Union Dharma Prima Kita* Yogyakarta**

**Timoteus Tanggu Numa<sup>1</sup>, Didik Subiyanto<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Koperasi Credit Union Dharma Prima Kita yang berjumlah 55 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 50 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Digunakan Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan) untuk membuktikan dan menganalisis hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. 2) Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan. 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan. 4) secara simultan Kepemimpinan transformasional, Pelatihan kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan transformasional; Pelatihan kerja; Motivasi kerja; Prestasi kerja karyawan.

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of transformational leadership, job training, and work motivation on employee work performance. This study used quantitative descriptive method. The population in this study is all employees of Dharma Prima Kita Credit Union Cooperative totaling 55 employees, with a sample of 50 permanent employees. The sampling technique in this study is purposive sampling with the criteria of permanent employees who have worked for more than 1 year. Data was collected using questionnaires given directly to respondents. Validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression tests, t tests (partial) and f tests (simultaneous) are used to prove and analyze research results. The results showed that 1) Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. 2) Job training affects employee performance. 3) Work motivation affects employee performance. 4) simultaneously transformational leadership, job training, and job motivation have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Transformational leadership; Job training; Work motivation; Employee work performance.*

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [timoraya0444@gmail.com](mailto:timoraya0444@gmail.com), [didiks@ustjogja.ac.id](mailto:didiks@ustjogja.ac.id),  
[epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam setiap perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik. Setiap organisasi tentu menginginkan karyawan yang berkualitas dan berprestasi, karena apabila karyawannya berprestasi maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Prestasi karyawan perlu menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan karena jika semakin tinggi prestasi masing-masing karyawan maka kegiatan dalam perusahaan tersebut akan semakin produktif, serta akan membawa dampak positif bagi organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan hal yang utama dan penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan upaya dari seorang pemimpin dalam membina dan menggerakkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan para individu karyawan dan kerja sama antara karyawan dan pemimpin perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing.

Dalam tujuan mencapai suatu prestasi kerja yang baik, maka yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia nya, meskipun dari segi perencanaan dan fasilitas perusahaan telah ditata dengan baik akan tetapi apabila setiap individu karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan sia-sia perencanaan dan fasilitas tersebut. Prestasi kerja yang dicapai setiap individu karyawan penting untuk melihat sejauh mana keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidupnya. Setiap individu karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda, untuk itu diperlukan upaya agar karyawan mencapai suatu prestasi kerja yang tinggi.

Daulay, (2021) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Yang artinya aktifitas kerja yang dilakukan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Prestasi kerja adalah hasil seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerja, sesuai dengan tanggung jawab dari hasil pelaksanaan sesuai dengan prosedur oleh perusahaan dan dalam organisasi dievaluasi atau menilai kerja karyawan tersebut.

Faktor kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan, menggerakkan karyawan secara kelompok maupun individu untuk mengubah kesadaran, dan membangkitkan semangat para karyawan agar mereka dapat mengeluarkan seluruh kemampuan individu yang dimilikinya. Fenomena yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam *Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta* dimana prestasi kerja karyawan memang membaik, namun tidak jarang koperasi tersebut memberhentikan karyawan karena tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh koperasi, padahal pelatihan kerja dan motivasi telah dilakukan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Dari permasalahan tersebut dapat dikatakan bahwa cara seorang pemimpin, bagaimana pelatihan yang diberikan dan dengan cara apa pemimpin memotivasi karyawan memiliki kaitan penting dalam mengelola karyawan. Sakti *et al.*, (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha memotivasi pengikut untuk melakukan

sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.

Fausen *et al.*, (2022) mengatakan bahwa pelatihan akan sangat berguna dalam mengembangkan kemampuannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan kerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Setiap pelatihan yang baik akan menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan, apabila yang dikerjakan karyawan buruk maka akan merugikan perusahaan dan karyawan. Purwati & Wijaya, (2019) menyebutkan bahwa pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan kerja yang penting dilakukan karena akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga dalam akan lebih mudah karyawan mencapai suatu prestasi kerja yang baik dalam perusahaan.

Ginawati *et al.*, (2019) mengatakan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Permatasari *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja, produktifitas kerja dan komitmen organisasi. Motivasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Masalah motivasi juga pernah diteliti oleh Permatasari *et al.*, (2019) dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja sangat penting dilakukan perusahaan agar prestasi kerja yang diimpikan perusahaan dan karyawan dapat dicapai.

Berdasarkan hasil uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan motivasi kerja sangat penting dilakukan bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA & HIPOTESIS

Menurut Adnyani & Dewi, (2019) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari sebuah keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan berbagai pekerjaan yang berkaitan dengan kebutuhan perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan yang secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rudy & Azhmy, (2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Di PT. Desa Jaya Aceh Tamiang. Kemudian juga diikuti temuan Sakti *et al.*, (2022) menemukan bahwa Variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Intiguna Yasa.

**H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.**

Purba & Sudibjo, (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dipercaya, dihormati, dan dikagumi oleh karyawan sehingga dapat memberdayakan karyawan atau mengarahkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai perusahaan secara efisien.

Pada penelitian terkait variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya pelatihan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan

oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar dalam mengerjakan tugasnya seorang karyawan dapat lebih terampil dan produktif sehingga akan berpengaruh bagi prestasi kerjanya. Dalam penelitian Fausen *et al.*, (2022) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton. Begitupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Tolitoli.

**H2 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.**

Widodo *et al.*, (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja diajukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan atau menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir, dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa akan datang.

Pada penelitian Baharuddin *et al.*, (2022) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Kemudian hasil temuan Amelia Nurlita Effendi, (2021) bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Indramayu.

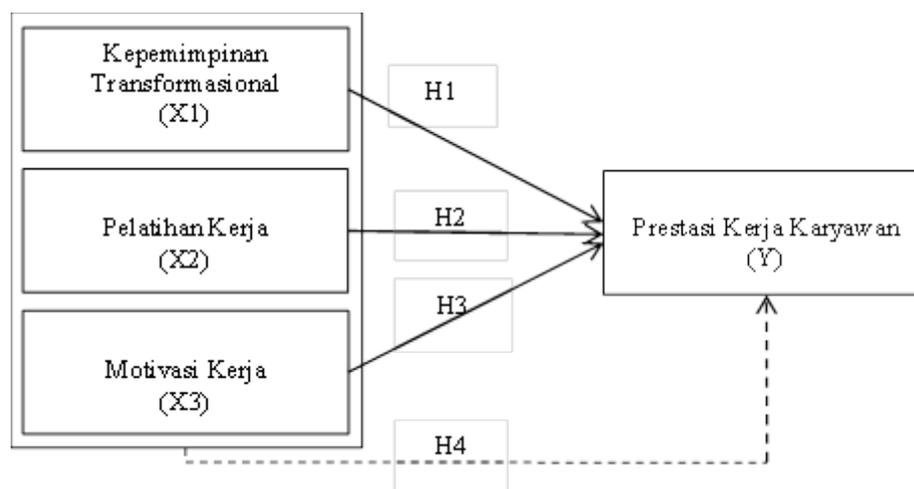
**H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.**

Sartika *et al.*, (2022) menyatakan bahwa motivasi terbagi atas dua bagian yaitu dari dalam diri dan luar diri karyawan. Motivasi yang berasal dari dalam diri individu disebut sebagai motivasi intrinsik yang mendorong karyawan dalam melakukan suatu kegiatan tanpa adanya pengaruh dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berperan dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar. Agar lebih detail, maka yang dianalisis adalah motivasi ekstrinsik.

Rudy & Azhmy, (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh (Fausen *et al.*, 2022) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian diikuti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Baharuddin *et al.*, 2022), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Maka dari hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

**H4 : Kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.**



Gambsr 1. Hasil Penelitian

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan Penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif yang menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Daulay, 2021). Metode pengumpulan data penelitian ini yaitu survei menggunakan kuesioner yang dimana data diperoleh dari responden. Penyusunan instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini yang menjadi acuan utama adalah variabel-variabel dari peneliti ini. Adapun yang digunakan dalam menganalisis data yaitu analisis korelasi dan analisis regresi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam *Credit Union Dharma Prima Kita* Yogyakarta sebanyak 55 orang yang terdiri dari karyawan tetap, satpam dan *cleaning service*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang sudah bekerja diatas 1 tahun sejumlah 50 orang.

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data yang meliputi statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Dimana uji asumsi klasik itu sendiri meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Selanjutnya analisis regresi linear berganda. Terakhir yaitu uji hipotesis meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 26 responden (52,0%). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden berusia 25-30 tahun yaitu sebanyak 24 responden (48,0%). Dari tabel dapat diketahui bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 38 responden (76,0%). Berdasarkan tabel dapat diketahui responden dalam penelitian ini memiliki jumlah masa bekerja dari 50 responden, sebagian besar responden memiliki masa kerja selama 1-5 yaitu sebanyak 24 responden (48,0%). Berdasarkan tabel dapat diketahui responden dalam penelitian ini memiliki jabatan dari 50 responden, sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai Konsultan yaitu sebanyak 18 responden (36,0%)

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	48.0
	Perempuan	26	52.0
Usia	18-24 Tahun	5	10.0

	25-30 Tahun	24	48.0
	31-40 Tahun	14	28.0
	> 40 Tahun	7	14.0
Pendidikan	SMA	38	76.0
	D3	5	10.0
	S1	5	10.0
	S2	2	4.0
Masa Kerja	1-5	24	48.0
	6-10	18	36.0
	11-20	7	14.0
	> 20	1	2.0
Jabatan	Admin	16	32.0
	Petugas Lapangan	12	24.0
	Konsultan	18	36.0
	Staf	3	6.0
	Pengawas	1	2.0

**Tabel 2.** Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kepemimpinan Transformasional	X11	0.814	0.279	Valid	
	X12	0.789	0.279	Valid	
	X13	0.908	0.279	Valid	
	X14	0.929	0.279	Valid	
	X15	0.891	0.279	Valid	
Pelatihan Kerja	X21	0.841	0.279	Valid	
	X22	0.852	0.279	Valid	
	X23	0.802	0.279	Valid	
	X24	0.773	0.279	Valid	
	X25	0.833	0.279	Valid	
	X26	0.832	0.279	Valid	
	X27	0.847	0.279	Valid	
	X28	0.819	0.279	Valid	
	Motivasi Kerja	X31	0.744	0.279	Valid
		X32	0.818	0.279	Valid
X33		0.886	0.279	Valid	
X34		0.799	0.279	Valid	
X35		0.718	0.279	Valid	
X36		0.727	0.279	Valid	
Prestasi Kerja	X37	0.892	0.279	Valid	
	X38	0.751	0.279	Valid	
	Y1	0.854	0.279	Valid	
	Y2	0.840	0.279	Valid	
	Y3	0.799	0.279	Valid	
	Y4	0.889	0.279	Valid	
	Y5	0.864	0.279	Valid	
	Y6	0.778	0.279	Valid	

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel menunjukkan besarnya nilai r hitung seluruh butir pertanyaan nilainya lebih besar dari r table 0,279. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid dan kuisisioner dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yaitu regresi linier berganda.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.916	0.6	Reliabel
Pelatihan Kerja	0.931	0.6	Reliabel

Motivasi Kerja	0.915	0.6	Reliabel
Prestasi Kerja	0.912	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,6, maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal.

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

standar residual	as	erangan
0	i	mal

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.590	1.694	Tidak terjadi multikolinieritas
Pelatihan Kerja	0.472	2.120	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.476	2.102	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau nilai *VIF*  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.065	$> 0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas
Pelatihan Kerja	0.590	$> 0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas
Motivasi Kerja	0.814	$> 0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

**Tabel 7.** Hasil Uji Autokorelasi

DU	DW	(4-DU)	Keterangan
1,674	2,271	2,326	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $Du < DW < (4-DU)$  atau  $1,674 < 2,271 < 2,326$ , dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 8.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	0.592				
Kepemimpinan Transformasional	0.333	0.305	2.543	0.014	Signifikan
Pelatihan Kerja	0.235	0.280	2.089	0.042	Signifikan
Motivasi Kerja	0.267	0.318	2.382	0.021	Signifikan
F hitung	23.963				
Sig F	0.000				
R square	0.584				
Variabel Dependent	: Prestasi Kerja				

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,592 + 0,333X_1 + 0,235X_2 + 0,267X_3$$

a. Konstanta = 0,592

Artinya jika tidak ada variabel Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja, maka Prestasi Kerja sebesar 0,592 satuan.

b.  $b_1 = 0,333$

Artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,333 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

c.  $b_2 = 0,235$

Artinya jika variabel Pelatihan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,235 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

d.  $b_3 = 0,267$

Artinya jika variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,267 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji Parsial (Uji T)**

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai B sebesar 0,333 dan nilai t hitung sebesar 2,543, hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Positif yang berarti bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka Prestasi Kerja akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,014 ( $0,014 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai B sebesar 0,235 dan nilai t hitung sebesar 2,089, hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Positif yang berarti bahwa semakin baik Pelatihan Kerja maka Prestasi Kerja akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,042 ( $0,042 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai B sebesar 0,267 dan nilai t hitung sebesar 2,382, hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Positif yang berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka Prestasi Kerja akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,021 ( $0,021 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai F hitung sebesar 23,963 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga hipotesis yang menyatakan "Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima.

### **Koefisien Determinasi (*r square*)**

Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien

determinasi ( $r^2$  square) = 0,584, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 58,4% sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

### Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi pada penelitian ini menggunakan metode Product Moment Pearson, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	0.657	0.000
Pelatihan Kerja	0.679	0.000
Motivasi Kerja	0.690	0.000

Variabel Dependen = Prestasi Kerja

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa :

- Nilai koefisien korelasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Prestasi Kerja sebesar 0,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. 0,000 < 0,05), yang berarti bahwa "Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Prestasi Kerja".
- Nilai koefisien korelasi hubungan antara Pelatihan Kerja dengan Prestasi Kerja sebesar 0,679 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. 0,000 < 0,05), yang berarti bahwa "Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja dengan Prestasi Kerja".
- Nilai koefisien korelasi hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja sebesar 0,690 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. 0,000 < 0,05), yang berarti bahwa "Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja".

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi

Hasil olah data menunjukkan bahwa terdapat nilai B sebesar 0,333 dan nilai t hitung sebesar 2,543, hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Positif yang berarti bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka Prestasi Kerja akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,014 (0,014 < 0,05) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja, telah dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rudy dan Azhmy (2022), Daud & Afifah (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Maka dari itu menguatkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil olah data menunjukkan bahwa terdapat nilai B sebesar 0,235 dan nilai t hitung sebesar 2,089, hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Positif yang berarti bahwa semakin baik Pelatihan Kerja maka Prestasi Kerja akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,042 (0,042 < 0,05) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima.

Sejalan dengan Nursyahputri & Saragih (2019) Menyatakan bahwa latihan untuk

karyawan, jika diberikan dengan tepat dan diselenggarakan dengan baik akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras lagi secara optimal. Kecakapan dalam menyesuaikan dengan perkembangan dunia kerja dapat ditunjang dengan melaksanakan pelatihan kerja bagi pegawai. Dengan terlaksananya pelatihan kerja diharapkan pencapaian prestasi kerja pegawai pun akan mengalami peningkatan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil olah data menunjukkan bahwa terdapat nilai B sebesar 0,267 dan nilai t hitung sebesar 2,382, hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Positif yang berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka Prestasi Kerja akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,021 ( $0,021 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima.

Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi, dikemukakan dalam penelitian oleh Baharuddin et al., (2022) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Tranforasional, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil olah data menunjukkan bahwa terdapat nilai F hitung sebesar 23,963 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga hipotesis yang menyatakan "Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien determinasi ( $r^2$  square) = 0,584, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 58,4% sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Untuk mencapai prestasi yang baik dibutuhkan pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan. Dibutuhkan pemimpin berkualitas yang dapat memberikan dorongan, dukungan dan arahan kepada bawahannya. Hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan yaitu kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi kerja yang saling berkaitan mendukung prestasi daripada karyawan.

## **SIMPULAN**

Temuan penelitian menyatakan bahwa "Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima. "Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima. "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima. "Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja" diterima.

## **Referensi :**

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Akbar, I. R., & Wiguna, M. (2020). Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA Parung, Kab. Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 61. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6788>
- Amelia Nurlita Effendi, S. H. & N. R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap

- Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu. *Jurnal Investasi*, 7(4), 95–102.
- Amelia, Z., Fonna, M., & Isfayani, E. (2022). Peningkatan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Siswa dengan Menggunakan Model Pembelajaran Inquiri pada Siswa Kelas VII MTsS Jabal Nur. *Ar-Riyadhiyyat: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 1–9.
- Asman, A. (2021). Sumber Data, Populasi dan Sampel Penelitian Hukum Islam. *Institut Agama Islam (AIA) Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas*, 15.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Daud, I., & Afifah, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.26418/jebik.v8i1.26900>
- Daulay, R. (2021). AnalisisFaktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *AnalisisFaktor PelatihanPengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 2(1), 156–164.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Fathony, A. A., Iqbal, M., Sopian, A., Ekonomi, F., Studi, P., Universitas, A., Bandung, B., Desa, P., Dusun, K., & Masyarakat, P. (2019). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi UNIBBA* 41. 10, 41–57.
- Fausen, M., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja (Studi kasus pada Karyawan PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo). *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 11, 1–14.
- Ginawati, M., Purwanti, R. S., & Kasman. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(2), 252–264.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(1), 71–77.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss. *OSF Preprints*, 18210047. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformal, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest*

- International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2), 132. <https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>
- Rudy, T., & Azhmy, M. F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Desa Jaya Aceh Tamiang*. 370–382.
- Sakti, T. T., Kirana, K. C., & Didik Subiyanto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Daya Intiguna Yasa. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5, 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.56338/jks.v5i8.2699>
- Sartika, R., Sembiring, B., & Nura, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Teknologi Perkantoran*. 3(4), 197–211.
- Widodo, J., Aswat, H., Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin, S., & Samratulangi, J. (2022). The Effect of Training on Employee Performance At PT. PLN (Persero) Tolitoli Branch. *Economics And Business Management Journal (EBMJ) Februari 2022* |, 1(1), 52–60.