PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KENFLO PUMP INDONESIA

Wahyudi[1*], Luluh Abdilah Kurniawan [2], Ronal Aspendi [3]
[1,2,3]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Panca Sakti Bekasi
wahyudimario06@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and emotional intelligence on employee performance at PT. Kenflo Pump Indonesia, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach with a causal research design. The population consisted of 70 employees, and all employees were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 < 0.05 and a regression coefficient of 0.412. Emotional intelligence also has a positive and significant effect, with a significance value of 0.000 < 0.05 and a regression coefficient of 0.385. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance, with Fcalculated of 52.847 > Ftable of 3.13 and a significance value of 0.000 < 0.05. The R Square value of 0.615 indicates that the two independent variables explain 61.5% of the variation in employee performance, while the remaining 38.5% is explained by other factors. The findings highlight the importance of inspirational leadership and emotional intelligence development in improving employee performance.

Keywords: *transformational leadership, emotional intelligence, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Kenflo Pump Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi 0,412. Kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi 0,385. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 52,847 > Ftabel 3,13 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R

Square sebesar 0,615 menunjukkan bahwa 61,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan 38,5% dipengaruhi faktor lain. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang inspiratif dan pengembangan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilan organisasi, terutama pada sektor manufaktur yang menghadapi tuntutan produktivitas, kualitas, perubahan teknologi, dan pencapaian target. PT. Kenflo Pump Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur pompa membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif, menjaga kualitas, serta beradaptasi dengan tuntutan operasional yang dinamis.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis. Kepemimpinan yang mampu memberikan arah, motivasi, keteladanan, dan perhatian terhadap pengembangan individu juga berperan penting. Kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk memahami visi organisasi, berpikir kreatif, dan mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Avolio, 1994; Northouse, 2022).

Selain faktor kepemimpinan, kecerdasan emosional menjadi kemampuan penting dalam lingkungan kerja. Karyawan perlu mengenali dan mengelola emosi, menjaga motivasi, memahami kondisi orang lain, serta membangun hubungan kerja yang baik. Kecerdasan emosional membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dan meningkatkan kemampuan berkolaborasi (Goleman, 2015).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Kenflo Pump Indonesia. Penelitian berfokus pada tiga pertanyaan, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial, pengaruh kecerdasan emosional secara parsial, dan

pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama serta mengembangkan potensi mereka. Komponen utamanya meliputi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Pemimpin transformasional berperan sebagai teladan, mengomunikasikan visi, mendorong inovasi, dan memberikan dukungan terhadap kebutuhan pengembangan karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta memahami emosi orang lain. Dalam konteks kerja, kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Kemampuan tersebut membantu karyawan menjaga perilaku kerja yang produktif ketika menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan.

Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai sesuai tugas dan tanggung jawab. Kinerja dapat dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berdasarkan hubungan teoritis tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:
H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3: Gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B .Metodologi Penelitan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Penelitian dilakukan pada PT. Kenflo Pump Indonesia pada tahun 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Kenflo Pump Indonesia yang berjumlah 70 orang. Penelitian menggunakan teknik

sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden.

Penelitian menggunakan tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen pertama (X1), kecerdasan emosional sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert.

Peneliti melakukan pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Penelitian menggunakan tingkat signifikansi 5%.

.

C.Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,412. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan penerapan kepemimpinan transformasional berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,385. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung sebesar 52,847 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,13 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,615 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 61,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 38,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor kepemimpinan dan faktor personal karyawan secara bersamaan.

Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Di sisi lain, kecerdasan emosional membantu karyawan menjaga fokus, mengelola tekanan, membangun hubungan kerja, dan bekerja sama secara efektif.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui penguatan kemampuan teknis. Perusahaan juga perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinan para atasan dan kecerdasan emosional karyawan. Pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, mentoring, komunikasi yang lebih terbuka, serta program pengembangan kemampuan pengelolaan emosi dan kerja sama.

D.Kesimpulan

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kenflo Pump Indonesia. Kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan penjelasan sebesar 61,5%.

Manajemen PT. Kenflo Pump Indonesia perlu memperkuat pengembangan kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepemimpinan kepada supervisor dan manajer, memperkuat mentoring, serta menyelenggarakan program pengembangan pengelolaan emosi, komunikasi, dan kerja sama.

Penelitian ini terbatas pada 70 responden dari satu perusahaan dan menggunakan data persepsi melalui kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi serta memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through

transformational leadership. Sage Publications.

Goleman, D. (2015). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Northouse, P. G. (2022). Leadership: Theory and practice (9th ed.). Sage Publications.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Wibowo. (2021). Manajemen kinerja (6th ed.). Rajawali Pers.

Ananda, R., & Satwika, I. P. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 45–58.

Gaol, J. L., & Hutasoit, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan. Jurnal Manajemen SDM, 12(3), 112–125.

Putra, I. G. (2022). Indikator kepemimpinan transformasional dalam pengukuran kinerja organisasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 14(3), 201–215.