



## The Influence of Leadership Style, and Emotional Intelligence on Employee Performance (Study at PT. PLN Customer Service Implementing Unit in Medan)

*Evi Ramayani<sup>1\*</sup>, Nana Dyki Dirbawanto<sup>1</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>[Program of Public Administration Science, Faculty of Social Science and Political Science, Universitas Sumatera Utara]*

**Abstract.** Leadership style is a characteristic that is described by a leader in leading his subordinates to achieve a certain goal. Supported by good emotional intelligence will create optimal performance. This study aims to determine the effect of leadership style and emotional intelligence on the performance of employees of PT. PLN Medan Customer Service Implementation Unit. The form of research conducted is quantitative research using an associative approach. Sampling through nonprobability sampling technique using 56 samples of respondents. Methods of data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that the leadership style variable ( $X_1$ ) did not significantly influence employee performance. Meanwhile it is known that the emotional intelligence variable ( $X_2$ ) has a significant effect on employee performance. The results of the test for the coefficient of determination show that there is a fairly close relationship between leadership style and emotional intelligence on employee performance with an R value of 0.432. Through the adjusted R square value, it is also known that the variables of leadership style and emotional intelligence contribute 15.6% to employee performance variables while the remaining 84.4% are influenced by other variables not discussed in this study.

**Keyword:** Leadership Style, Emotional Intelligence, Employee Performance

**Abstrak.** Gaya kepemimpinan merupakan ciri yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Di dukung adanya emotional intelligence yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. Bentuk penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel melalui teknik nonprobability sampling dengan menggunakan responden sebanyak 56 sampel. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu diketahui bahwa variabel emotional intelligence ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara gaya kepemimpinan dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,432. Melalui nilai adjusted R square juga diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan

\*Corresponding author at: Program of Public Administration Science, Faculty of Social Science and Political Science, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

E-mail address: eviramayani71@gmail.com

*dan emotional intelligence berkontribusi sebesar 15,6% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Emotional Intelligence, Kinerja Karyawan*

Received 03 March 2023 | Revised 09 March 2023 | Accepted 30 December 2023

## 1 Pendahuluan

Pada era revolusi industri 4.0 kondisi terjadinya perubahan yang semakin bergejolak menuntut perusahaan untuk terus adaptif dalam menghadapi kondisi tersebut. Perkembangan ekonomi global memungkinkan industri kecil menjadi industri multinasional mikro dengan elastisitas dan dinamika yang mereka miliki. Namun di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, di Indonesia penggunaan daya saing (*competitive advantage*) saja tidak cukup dilakukan.

Seperti halnya saat ini yang dihadapi berbagai perusahaan yang ada salah satunya wilayah Sumatera Utara, tepatnya di kota Medan. Perkembangan kota Medan sebagai salah satu pusat perdagangan dan bisnis menimbulkan banyak perubahan. Perubahan yang paling jelas terlihat adalah timbulnya persaingan bisnis yang semakin meningkat. Perusahaan perlu mengambil langkah yang jauh lebih efektif dan berkelanjutan, salah satunya dengan bertransformasi di bidang sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang mengelola sumber daya – sumber daya yang lainnya. Sebuah organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia yang mengelolanya karena manusia yang mengatur perputaran roda kehidupan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah atau organisasi swasta, organisasi kecil maupun organisasi besar, organisasi yang berorientasi laba maupun nirlaba. Maju mundurnya organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Maka dari itu kelangsungan hidup serta kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia nya. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya sehingga perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki.

Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan tidak hanya membutuhkan keahlian teknis saja, tetapi membutuhkan dorongan gaya kepemimpinan dari atasan. Gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan akan mampu membentuk tentang bagaimana menjalin hubungan dalam bekerja antara seorang pekerja dengan pemimpin atasannya, tentang bagaimana suatu perusahaan maupun organisasi mampu memberikan apresiasi maupun reward terhadap kinerja karyawan yang telah memenuhi tanggung jawab dan mencapai targetnya serta mampu berprestasi, tentang

bagaimana suatu perusahaan maupun organisasi dapat mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki potensi besar dalam suatu perusahaan tersebut [1]

Selain gaya kepemimpinan, karyawan juga membutuhkan *Emotional Intelligence*. Emotional intelligence didefinisikan sebagai *Emotional intelligence* yang stabil, tidak stress bahkan tidak cemas, serta mampu percaya diri. Seberapa besarpun tanggung jawab yang dimiliki seseorang tidak menjadikan bahwa dirinya memiliki gangguan beban secara fisik serta tidak memiliki tingkat kecemasan yang berlebihan sampai tidak rasional, karena hal tersebut harus mampu dikendalikan secara baik. Seseorang dengan *emotional intelligence* yang tinggi memiliki sikap terbuka, transparan, konsisten, jujur, adil dan berwibawa. Kewibawaannya ditegakkan dengan bijaksana, lebih mengutamakan kesejahteraan umum bagi masyarakatnya daripada kesejahteraan dirinya.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut maka cukup jelas bahwa kinerja karyawan merupakan faktor utama yang paling penting, salah satu perusahaan yang memiliki masalah mengenai kinerja adalah pada PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelaksana, dan pelayanan pelanggan terkait kebutuhan mengenai listrik. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan yang memberikan pelayanan jasa dan penjualan yaitu gwh (Giga Watt Hour).

Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, diperoleh data dari hasil pra penelitian yang dilakukan pada PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, didapatkan data seperti pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.** Produktivitas Kinerja Berdasarkan Penjualan PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

Periode Tahun	Status	Penjualan (Gwh)	Target	Selisih	Keterangan
2017	Tidak Tercapai	3.170	3.244	-74	Energi Listrik
2018	Tercapai	3.461	3.337	+124	
2019	Tidak Tercapai	3.691	3.733	-42	

Sumber: Data PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan (2019).

Tabel 1 menjelaskan bahwa produktivitas kinerja berdasarkan penjualan PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan di tahun 2017 memiliki status penjualan yang tidak tercapai dengan penjualan 3.170 Gwh dengan target 3.244. Selisih target dan penjualan adalah 74. Tahun 2018 status tercapai dengan penjualan 3.461 Gwh dengan target 3.337. selisih target dan penjualan adalah 124. Tahun 2019 status tidak tercapai dengan penjualan 3.691 Gwh dengan target 3.691.

selisih target dan penjualan adalah 42. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat gaya kepemimpinan dan *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) terhadap kesadaran diri karyawan akan tanggung jawabnya dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2 Metode Pelaksanaan

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berdasarkan pendekatan asosiatif. Penelitian bertujuan untuk mengetahui alam menganalisis hubungan antar dua variabel atau lebih dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis hubungan antar variabel yang ingin diketahui. Hubungan antar variabel yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. Berikut adalah teknis analisis data yang dilakukan.

### 2.1 Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang telah dibuat oleh penulis dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. Uji instrumen memiliki tujuan untuk mencari layak tidaknya instrumen tersebut digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

#### A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode uji yang dilakukan dengan menggunakan *software statistic* pada aplikasi SPSS dalam mengukur kebenaran data, valid tidaknya data pada penelitian ini. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat menjelaskan secara rinci mengenai data yang akan diukur. Nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = n-2 = 56-2 = 54$  pada uji dua arah adalah sebesar 0,2632 (didapat dari  $r_{tabel}$ ).

Menurut [3] pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan valid, begitu sebaliknya.
2. Apabila probabilitas ( $sig$ )  $< 0,05$  maka instrumen dikatakan valid, jika sebaliknya tidak valid.

#### B. Uji Reabilitas

Menurut [2] uji reliabilitas merupakan sistem uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner. Uji reabilitas ini dilakukan dengan sistem uji statistik Cronbach Alpha di program *software statistic* aplikasi SPSS. Suatu variabel dapat dikatakan teruji apabila memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

## 2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah sistem pengujian yang tahap pertama yang dilakukan sebelum dilakukannya analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa model, antara lain:

### A. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode uji yang memiliki tujuan untuk mengetahui kaitan pada regresi linier variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Teknik yang digunakan yaitu dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*, grafik histogram, dan grafik P-P-Plot. Kriteria uji normalitas, yaitu: [3]

Apabila nilai signifikansi (sig.)  $< 0,05$  berarti distribusi sampel tidak normal.

Apabila nilai signifikansi (sig.)  $> 0,05$  berarti distribusi sampel normal.

### B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya kaitan antar sesama variabel independen. Metode yang digunakan pada uji multikolinieritas adalah dengan melakukan analisis *tolerance* dan VIF (*Variance inflation factor*). Nilai *tolerance* yang rendah sama maknanya dengan nilai VIF tinggi atau ( $VIF = 1/ Tolerance$ ). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen (tidak adanya multikolinieritas). Untuk menguji multikolinieritas adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen.

Jika nilai *Tolerance* lebih besar  $> 0,10$  maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

### C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan metode uji yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan sesama variabel pada pengamatan satu hingga pengamatan tahap lainnya pada analisis regresi. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang yang tidak mengalami heteroskedastisitas.

## 2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut [4] teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Teknik regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan karena ingin mengetahui bagaimana sebuah variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen secara langsung pada penelitian ini. Model regresi linier berganda memiliki tujuan untuk

memprediksi seberapa besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang telah diketahui jumlah besarnya.

## 2.4 Uji Hipotesis

### A. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel dengan kinerja karyawan. Untuk membuktikan hasil kebenaran dari hipotesis pengambilan keputusan berdasarkan adanya perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau pengaruh antar tiap variabel independen terhadap variabel dependen apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau sebesar 0,05 (*two tailed test*) dengan derajat bebas  $df = n - k = 56 - 3 = 53$ , maka dapat diperoleh nilai tabel sebesar 2,005 (didapat dari T tabel). Pengambilan keputusan pada Uji T didasarkan oleh:

$T_{hitung} < T_{tabel}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

$T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila probabilitas (*sig.*)  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak.

Apabila probabilitas (*sig.*)  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima.

### B. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F (Uji Simultan) merupakan uji yang didasari untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama sama terhadap nilai variabel dependen. Pengambilan keputusan pada uji F didasarkan oleh:

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka  $H_0$  ditolak. Begitu pula sebaliknya sehingga  $H_0$  diterima.

Apabila signifikansi (*sig.*)  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau signifikan, sebaliknya  $H_0$  diterima.

### C. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Koefisien determinasi  $R_2$  merupakan koefisien yang mampu menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi adalah koefisien yang memiliki nilai antara nol dan satu. Jika nilai  $R_2$  kecil maka kemampuan dari variabel independen cukup terbatas dalam penjelasannya. Sebaliknya, jika nilai  $R_2$  mendekati satu maka variabel independen dapat menerangkan variabel Y sebesar 100%..

### 3 Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Uji Instrumen

##### A. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, penulis menyebar kuesioner kepada 56 orang karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan sebagai responden. Untuk mengetahui validitas setiap item yang ada pada pernyataan dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kolom  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = (N-2) = 54$  berdasarkan uji dua arah yaitu sebesar 0,2632.

##### Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , yaitu 0,2632. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa 18 pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

##### Uji Validitas Variabel *Emotional Intelligence* ( $X_2$ )

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan variabel *emotional intelligence* ( $X_2$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , yaitu 0,2632. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 12 pernyataan pada variabel *emotional intelligence* ( $X_2$ ) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

##### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , yaitu 0,2632. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 13 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

##### B. Uji Reliability

Hasil uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *emotional intelligence* ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini diuji menggunakan program *Software Statistic* pada aplikasi SPSS. Hasil uji reliabilitas tersebut akan disajikan pada tabel dibawah ini:

##### Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	18

Berdasarkan Tabel 2. diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.782 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Uji Reliabilitas Variabel *Emotional Intelligence* ( $X_2$ )

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas Variabel *Emotional Intelligence* ( $X_2$ )

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	12

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel *emotional intelligence* ( $X_2$ ) sebesar 0,630 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	13

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,667 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

##### Kolmogorov-Smirnov

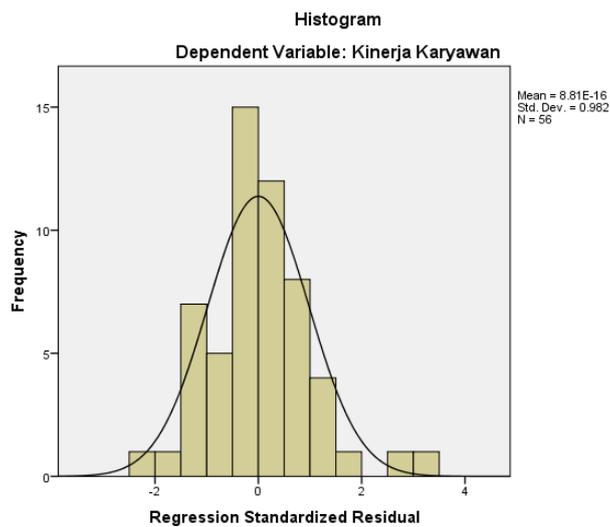
Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov suatu data terdistribusi normal jika nilai signifikannya  $> 0,05$  dan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data terdistribusi tidak normal. Apabila suatu variabel tidak terdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan pendekatan statistik Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dengan menggunakan *Software Statistic* pada aplikasi *SPSS*.

**Tabel 5.** Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91380729
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.087
	Positive	.079
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.787
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai asymp sig pada uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,787. Nilai tersebut memenuhi ketentuan untuk menyatakan kenormalan data, yaitu nilai asymp. sig harus lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal.

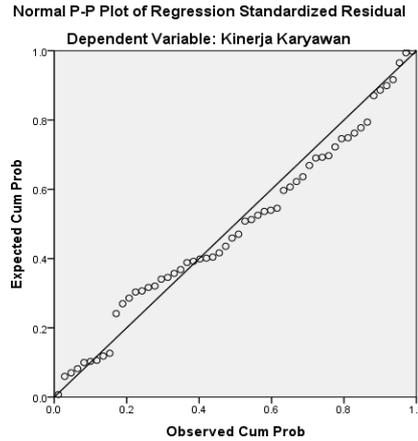
**Grafik Histogram**



**Gambar 1.** Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa grafik histogram membentuk pola seperti lonceng dan tidak terlalu condong ke kanan atau ke kiri. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Grafik P-P Plot



**Gambar 2.** P-P Plot

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Grafik tersebut menunjukkan pola distribusi normal dan berbentuk simetris, tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

*B. Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya interkorelasi antar variabel independen (tidak terjadinya gejala multikolinearitas). Salah satu cara yang paling sering digunakan untuk mengetahui ada atau tidak gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Faktor)*. Suatu data dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai *Tolerance* lebih besar dari  $> 0,10$  dan jika nilai *VIF* lebih kecil  $< 10,00$ . Dibawah ini merupakan hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

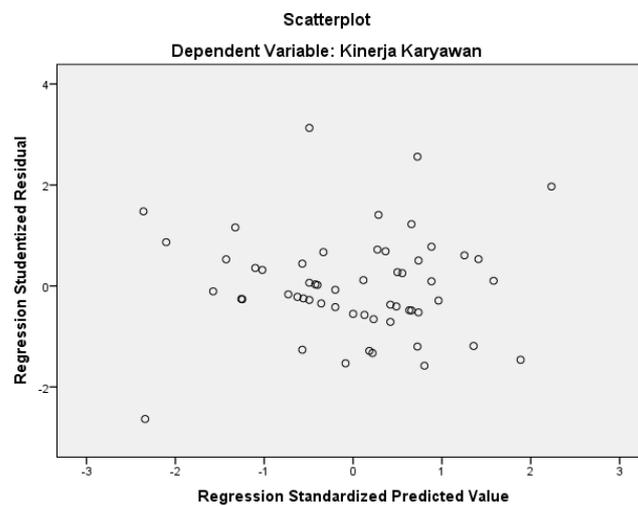
Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.845	7.093		3.785	.000		
Gaya Kepemimpinan	.110	.081	.189	1.365	.178	.804	1.243
<sup>1</sup> Emotional Intelligence	.314	.138	.314	2.272	.027	.804	1.243

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan dan *emotional intelligence* sebesar 0,804 yang berarti lebih besar dari  $> 0,10$  dan nilai VIF sebesar 1,243 yang berarti lebih kecil daripada  $< 10,00$ . Pada hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas serta model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

### C. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam suatu model regresi akan mengakibatkan sebuah keraguan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Terjadinya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui melalui grafik scatterplot. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu dan hanya menyebar di daerah tertentu.



**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisita

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik data juga menyebar diatas dan dibawah angka nol sehingga dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah layak digunakan karena sudah bebas dari masalah normalitas data, tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, dan tidak menunjukkan pula adanya gejala heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan *emotional intelligence* ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil uji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.845	7.093		3.785	.000
Gaya Kepemimpinan	.110	.081	.189	1.365	.178
<sup>1</sup> <i>Emotional Intelligence</i>	.314	.138	.314	2.272	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi diatas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 26,845 + 0,110X_1 + 0,314X_2$$

Pada persamaan dalam regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 26,845 yang berarti jika variabel independen gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan emotional intelligence ( $X_2$ ) nilai adalah nol, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 26,845.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,110 yang berarti setiap kenaikan variabel ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,110. Nilai variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel  $X_1$ , maka semakin tinggi pula nilai variabel ( $Y$ ).
3. Koefisien regresi untuk variabel emotional intelligence ( $X_2$ ) sebesar 0,314 yang berarti setiap kenaikan variabel  $X_2$  setiap satu satuan, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,314. Nilai variabel ( $X_2$ ) terhadap variabel  $Y$  bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel ( $X_2$ ) maka semakin tinggi pula nilai variabel ( $Y$ ).

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dikatakan sebagai jawaban sementara apabila masih didasarkan pada anggapan dan teori saja. Untuk mengetahui kebenaran suatu hipotesis, maka harus dilakukan beberapa pengujian terlebih dahulu. Penelitian ini akan menggunakan pengujian parsial (uji T) dan pengujian simultan (uji F) untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini.

A. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

**Tabel 8.** Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.845	7.093		3.785	.000
Gaya Kepemimpinan	.110	.081	.189	1.365	.178
1 <i>Emotional Intelligence</i>	.314	.138	.314	2.272	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9.** Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.035	2	53.517	6.074	.004 <sup>b</sup>
Residual	466.965	53	8.811		
Total	574.000	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Emotional Intelligence*, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.8 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 6,074 yang berarti nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan nilai  $F_{tabel}$ , yaitu  $6,074 > 3,17$  atau berdasarkan nilai sig. yaitu  $0,004 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan emotional intelligence ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

C. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432	.186	.156	2.96828

a. Predictors: (Constant), *Emotional Intelligence*, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.57 dapat dilihat bahwa nilai *R* yaitu sebesar 0,432, dimana nilai koefisien tersebut menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan yang cukup erat karena apabila nilai *R* semakin mendekati satu maka semakin baik model tersebut digunakan. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan *emotional intelligence* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 15,6% sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4 Kesimpulan

Bentuk Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil dari uji  $t$  yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 1,365 < t_{tabel} 2,005$  dan mempunyai angka signifikansi sebesar ( $0,178 > 0,05$ ) dengan indikator yang paling berpengaruh yaitu, bertanggung jawab dengan jawaban responden tentang karyawan merasa manajer mampu menangani kondisi genting didalam perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 7 orang menjawab netral dengan tingkat persentase 12,5% dan jumlah responden sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 1,8%.

Variabel *emotional intelligence* ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil dari uji  $t$  yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,272 > t_{tabel} 2,005$  dan mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,027 < 0,05$ ) dengan indikator yang paling berpengaruh adalah kesadaran diri pada pernyataan saya mampu menyadari emosi yang saya rasakan serta mengetahui faktor penyebabnya dengan jumlah responden sebanyak 37 orang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 66,1% dan indikator keterampilan pada pernyataan saya berani tampil dalam suatu rapat untuk menyuarakan ide-ide dengan jumlah jawaban responden 38 orang menyatakan setuju dengan persentase 67,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.

Variabel bebas yakni gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan *emotional intelligence* ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian simultan (uji  $f$ ) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan nilai  $F_{tabel}$ , yaitu ( $6,074 > 3,17$ ) dengan tingkat nilai sig. yaitu ( $0,004 < 0,05$ ). Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dilakukan juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan *emotional intelligence* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 15,6% dengan indikator yang paling berpengaruh yaitu, pencapaian target kerja dapat dilihat pada tabel 4.33 bahwa 37 orang responden menjawab setuju dengan persentase 66,1% pada pernyataan saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hal ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Peter G Northouse. (2019). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks
- [2] Rahman, M., Yasin, J. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. *Jurnal Studi Of Scienific and Behavioral Management (SBBM)*, Vol. 1 No. 4.
- [3] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [4] Zhafari, M. R., Fauzan, H., dan Nofrianto, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat. Nur El-Islam: *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, Vol. 7 No. 1.