

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Syaefullah¹ I Gusti Ayu Ratih Puspita Sari²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang Indonesia

Email : syaefullah@umt.ac.id, igustiayuratih@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership and Emotional Intelligence on Employee Performance at PT XYZ. Soekarno Hatta Airport Branch Office, partially and simultaneously uses an associative method with a quantitative approach, using a sample of 82 people. Collecting data using questionnaires techniques and tools. To find out the description of the respondents' answers and distribution of data using descriptive data analysis techniques. Data processing uses application Microsoft Excel and SPSS version 25. Based on the leadership T test (X1) with employee performance (Y) the t value is 2.240 > t table 1.990 with significant 0.028 < 0.05 indicating a significant influence of leadership on employee performance and emotional intelligence (X2) with employee performance (Y) obtained t count 3.744 > t table 1.990 with a significant 0.000 < 0.05 indicating a significant effect of emotional intelligence on employee performance. There is an influence of Leadership and Emotional Intelligence simultaneously or jointly on employee performance as evidenced by the results of the F test obtained Fcount 19,442 > Ftable 3.11 with a significance of 0.000 < 0.05. Leadership, emotional intelligence on employee performance has a contribution of 31.3% while the rest is influenced by other variables not examined.

DOI:

10.31000/combis.v6i3.12327

Article History:

Received : 22/08/2024

Reviewed : 23/08/2024

Revised : 24/08/2024

Accepted : 30/08/2024

Keywords: Leadership, Emotional Intelligence, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Kantor Cabang Bandara Soekarno Hatta, sebagian dan bersamaan menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan sampel 82 orang. Mengumpulkan data menggunakan teknik dan alat kuesioner. Untuk mengetahui deskripsi jawaban responden dan distribusi data menggunakan teknik analisis data deskriptif. Pengolahan data menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS versi 25. Berdasarkan uji T kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) nilai t adalah 2,240 > t tabel 1,990 dengan signifikan 0,028 < 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional (X2) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitungan 3,744 > t tabel 1,990 dengan signifikan 0,000 < 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional secara bersamaan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh Fcount 19.442 > Ftable 3.11 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Kepemimpinan, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 31,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperiksa.



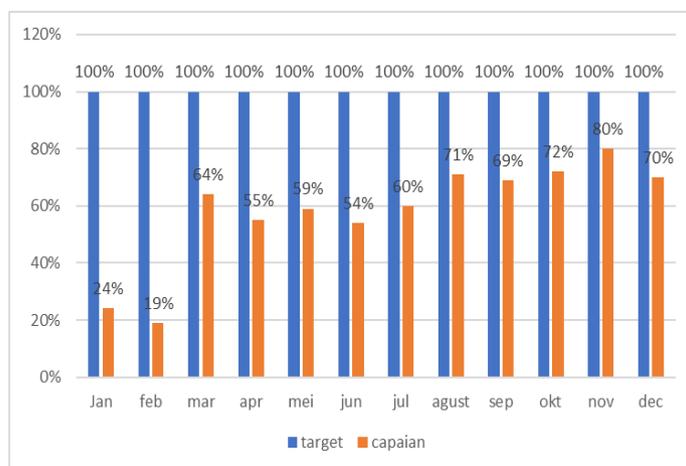
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran dalam keunggulan bersaing terutama pada perusahaan jasa, pelayanan merupakan aspek penting untuk mencapai keberhasilan bisnis. Kinerja karyawan suatu perusahaan tidak lepas dari pemberian pelayanan prima.

Tingkat keberhasilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan kinerja dalam bahasa Inggris disebut *Job performance, actual performance* atau *level of performance*. Kinerja merupakan manifestasi dari kemampuan itu sendiri, bukan sifat individu seperti bakat atau kemampuan. Kinerja adalah ekspresi keterampilan melalui kerja nyata atau hasil usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang berhubungan dengan perusahaan. Priansa (2017).

Adapun masalah kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang bergerak dibidang jasa keuangan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan dapat dilihat dari belum tercapainya target, belum maksimalnya pelayanan terhadap pelanggan, terdapat karyawan yang terlambat masuk ke kantor, ada karyawan yang belum memiliki kesempatan untuk menggali potensi diri secara maksimal dan masih kurangnya kekompakan diantara mereka.

Hal ini dapat dilihat dari data target dan pencapaian dalam satu tahun terakhir sebagai berikut :



Sumber : data diolah 2023

Gambar 1.1 Capaian kinerja karyawan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jika pencapaian kinerja karyawan rata-rata setiap bulannya belum memenuhi target yang ditetapkan, terutama yang terendah dibulan Januari , februari dan tertinggi dibulan november.

Hasil penelitian Wa Ode Zusnita Muizu, dkk (2019:75) menyatakan, jika salah satu faktor penting dalam menentukan pencapaian atau kegagalan pencapaian kinerja karyawan adalah

kepemimpinan (X1). Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Sutarto Wijono (2018:4) Kepemimpinan adalah upaya seorang perintis untuk memiliki pilihan untuk mencapai tujuan individu atau tujuan hierarkis. Oleh sebab itu diharapkan para pemimpin mampu mempengaruhi, mendukung, dan memotivasi pengikutnya sehingga mereka akan dengan antusias mengejar tujuan organisasi dan individu.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional hal ini sejalan dengan pendapat Daniel Goleman dalam mangkunegara & Anwar Prabu (2017:93) mengatakan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosional (X2).

Menurut pengamatan yang dilakukan penulis pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandara Soekarno Hatta terdapat beberapa persoalan yang bersifat internal khususnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, antara lain masih adanya karyawan yang belum mampu menggali potensi yang dimiliki, terdapat karyawan yang belum mampu mengorganisasikan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas individualnya, kurangnya keterampilan sosial karyawan yang menyebabkan terjadinya sekat sekat antar karyawan serta terdapat karyawan yang belum mampu memotivasi diri sendiri.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik melakukan pendalaman terkait pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Muhammad Busro (2018:215) menyatakan Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin dikaitkan dengan jabatan dan gaya atau perilaku pribadi pemimpin. Dalam keadaan tertentu, kepemimpinan merupakan suatu proses hubungan atau interaksi antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan berasal dari kata “memimpin” yang berarti mengarahkan atau mengarahkan. Kata kerja memimpin, yang berarti mengarahkan atau menginstruksikan, berasal dari kata "memimpin", dan kata benda "pemimpin" mengacu pada individu yang mengarahkan atau menginstruksikan orang lain.

Sedangkan menurut Terry dalam Irham Fahmi (2017:15) Kepemimpinan adalah proses membuat orang lain berusaha mencapai tujuan bersama.

Adam latif dkk (2019:155) mengemukakan beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

1. Bersifat adil
2. Memberi sugesti
3. Mendukung tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan rasa aman
6. Sebagai wakil organisasi
7. Sumber inspirasi

8. Bersikap menghargai.

Kecerdasan Emosional

Menurut Daniel Daniel Goleman dalam Ernie Tisnawati Sule & Doni Juni Priansa (2018:106) menyatakan emosi berasal dari Bahasa latin *movere*, yang berarti bergerak atau menggerakkan, diberikan imbuhan awalan “e”, untuk menjadikannya kalimat bergerak menjauh. Ini menunjukkan kecenderungan untuk bertindak adalah kualitas emosi yang melekat. Kemampuan untuk mengingat perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta kemampuan untuk mendorong diri sendiri dan terhubung dengan orang lain, semuanya merupakan aspek kecerdasan emosional.

Menurut Salovey dalam Daniel Goleman (2018:513) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengamati, mengendalikan, dan menggunakan perasaan diri sendiri dan orang lain untuk mengarahkan pikiran dan tindakan seseorang.

Daniel Goleman (2018:513) menjelaskan beberapa indikator kecerdasan emosional sebagai pedoman individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Mengenali emosi orang lain (*empathy*) 5. Keterampilan sosial

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang mengacu pada sejauh mana karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka. Kinerja, bukan karakter individu seperti bakat atau kemampuan, merupakan perwujudan dari kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang berhubungan dengan perusahaan, menunjukkan kemampuan mereka Priansa (2017).

Menurut Masram & Mu'ah (2017) Berasal dari bahasa inggris *job performance* atau *actual performance* yang mengacu pada kinerja atau prestasi kerja aktual seseorang. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator kinerja berdasarkan teori Mathis dan Jackson (2017) yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) pelaksana tugas, (4) tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam pendekatan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah metode asosiatif dengan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan sebab-akibat antara dua variabel, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel lain (dependen). Alasan penulis memilih menggunakan penelitian asosiatif disebabkan adanya hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018:130) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini, adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandara Soekarno Hatta sebanyak 103 orang. Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah : $n = 81,74 = 82$

Jenis Sumber Data

Untuk memperoleh data yang di inginkan menurut Sugiyono (2018: 137), pengumpulan data dibagi menjadi sumber primer dan sumber sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, berbagai sumber digunakan untuk mengumpulkan data, antara lain: 1. Penelitian kepustakaan (library research) 2. Wawancara 3. Pengamatan (observation) 4. Daftar pernyataan/Angket (Quistionnaire).

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Jika korelasi masing-masing faktor tersebut positif dan besarnya lebih dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Didasari dari analisis faktor itu dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen tersebut mempunyai validitas konstruksi yang bagus. Sugiyono (2018:178)

Uji Reabilitas

Kestabilan hasil pengukuran yang berulang secara periodik merupakan uji reliabilitas. Pengukuran berulang dari gejala yang sama dengan hasil yang sama dapat mengungkapkan reliabilitas alat ukur. Endah Saptutyingsih & Esty Setyaningrum (2019:166). Reliabelitas item pada penelitian ini diuji dengan melihat nilai *Alpha-Cronbach*.

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) Uji Normalitas berarti menguji apakah dalam model relaps, faktor-

faktor yang membingungkan atau residu memiliki sirkulasi yang khas, untuk mengidentifikasi apakah residu tersebar secara teratur dengan menggunakan uji faktual *Kolmogorov-Smirnov* pada pemrograman SPSS dan pemeriksaan grafis.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi satu sama lain, mereka tidak ortogonal, jadi model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi di antara mereka. Untuk mengetahui apakah model regresi memiliki multikolinieritas, dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)*, korelasi Pearson antara variabel independen, atau dengan memeriksa *eigenvalues* dan *condition index (CI)*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan antara satu observasi dan residual dalam model regresi. Ghozali (2018:137). Di mana ada homoskedastisitas, atau varians serupa antara residu dari satu pengamatan dan yang lain, model regresi memenuhi persyaratan. Beberapa metode uji coba yang bisa digunakan antara lain melihat gambar plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2018:275) peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, apabila peneliti memprediksi bagaimana meningkat dan menurunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua variabel independen atau lebih sebagai faktor prediksi nilainya dinaik turunkan (dimanipulasi). Jika total dari variabel independennya minimal 2.

Analisa Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional) terhadap variabel dependen (Kinerja) yang ditentukan dengan menggunakan teknik statistik. Sugiyono (2018:276).

Uji t (Parsial)

Ghozali (2018:99) mengungkapkan Uji t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana satu variabel independen dapat menjelaskan sebagian dari variabel dependen. Jadi uji t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Pengujian Anova atau uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan antara pengujian dengan tingkat signifikan pada table Anova $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikan pada tabel Anova $> \alpha 0,05$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Variabel Kepemimpinan pada penelitian diukur melalui 16 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berikut adalah hasil dari tanggapan responden :

TABEL 1 Tanggapan responden terhadap Kepemimpinan

Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
X1.1	0	0	1	22	59
X1.2	0	0	1	47	34
X1.3	0	0	2	45	35
X1.4	0	0	2	51	29
X1.5	0	0	2	42	38
X1.6	0	0	5	47	30
X1.7	0	0	3	54	25
X1.8	0	0	2	44	36
X1.9	0	0	1	48	33
X1.10	0	0	3	20	59
X1.11	0	0	2	45	35
X1.12	0	0	1	51	30
X1.13	0	0	2	44	36
X1.14	0	0	0	46	36
X1.15	0	0	3	46	33
X1.16	1	0	3	45	33

Variabel Kecerdasan Emosional pada penelitian diukur melalui 10 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berikut adalah hasil dari tanggapan responden :

TABEL 2 Tanggapan responden terhadap Kecerdasan Emosional

Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
X2.1	1	2	1	16	62
X2.2	0	2	4	61	15
X2.3	0	1	3	49	29
X2.4	0	1	2	45	34
X2.5	0	0	4	44	34
X2.6	0	0	0	58	24
X2.7	0	0	2	32	48
X2.8	0	0	0	52	30
X2.9	0	0	5	52	25
X2.10	0	0	5	60	17

Variabel Kinerja karyawan pada penelitian diukur melalui 8 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berikut adalah hasil dari tanggapan responden :

TABEL 3 Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Y.1	0	0	1	49	32
Y.2	0	0	0	32	50
Y.3	0	0	0	54	28
Y.4	0	0	1	58	23
Y.5	0	0	0	53	29
Y.6	0	0	0	50	32
Y.7	0	0	1	49	32
Y.8	0	1	5	51	25

Pengujian Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan setiap butir-butir dalam suatu daftar pernyataan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan (82-2) 80 dengan nilai r kritis sebesar 0,217.

TABEL 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Correlations				
Kepemimpinan		r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	<i>Pearson Correlation</i>	0,228	0,217	Valid
X1.2	<i>Pearson Correlation</i>	0,590	0,217	Valid
X1.3	<i>Pearson Correlation</i>	0,678	0,217	Valid
X1.4	<i>Pearson Correlation</i>	0,663	0,217	Valid

X1.5	<i>Pearson Correlation</i>	0,697	0,217	Valid
X1.6	<i>Pearson Correlation</i>	0,757	0,217	Valid
X1.7	<i>Pearson Correlation</i>	0,725	0,217	Valid
X1.8	<i>Pearson Correlation</i>	0,727	0,217	Valid
X1.9	<i>Pearson Correlation</i>	0,689	0,217	Valid
X1.10	<i>Pearson Correlation</i>	0,527	0,217	Valid
X1.11	<i>Pearson Correlation</i>	0,733	0,217	Valid
X1.12	<i>Pearson Correlation</i>	0,665	0,217	Valid
X1.13	<i>Pearson Correlation</i>	0,644	0,217	Valid
X1.14	<i>Pearson Correlation</i>	0,635	0,217	Valid
X1.15	<i>Pearson Correlation</i>	0,570	0,217	Valid
X1.16	<i>Pearson Correlation</i>	0,532	0,217	Valid

TABEL 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Correlations				
Kecerdasan Emosional		r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	<i>Pearson Correlation</i>	0,230	0,217	Valid
X2.2	<i>Pearson Correlation</i>	0,746	0,217	Valid
X2.3	<i>Pearson Correlation</i>	0,646	0,217	Valid
X2.4	<i>Pearson Correlation</i>	0,624	0,217	Valid
X2.5	<i>Pearson Correlation</i>	0,673	0,217	Valid
X2.6	<i>Pearson Correlation</i>	0,610	0,217	Valid
X2.7	<i>Pearson Correlation</i>	0,424	0,217	Valid
X2.8	<i>Pearson Correlation</i>	0,574	0,217	Valid
X2.9	<i>Pearson Correlation</i>	0,676	0,217	Valid
X2.10	<i>Pearson Correlation</i>	0,631	0,217	Valid

TABEL 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations				
Kinerja Karyawan		r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y1	<i>Pearson Correlation</i>	0,687	0,217	Valid
Y2	<i>Pearson Correlation</i>	0,470	0,217	Valid
Y3	<i>Pearson Correlation</i>	0,687	0,217	Valid
Y4	<i>Pearson Correlation</i>	0,580	0,217	Valid
Y5	<i>Pearson Correlation</i>	0,731	0,217	Valid
Y6	<i>Pearson Correlation</i>	0,718	0,217	Valid
Y7	<i>Pearson Correlation</i>	0,632	0,217	Valid
Y8	<i>Pearson Correlation</i>	0,680	0,217	Valid

Pengujian Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki jawaban yang salah atau nihil. Instrumen terbukti sangat reliabel jika nilainya $> 0,600$.

TABEL 7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	standar reabilitas	status
Kepemimpinan (X1)	0,898	0,600	reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,767	0,600	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,801	0,600	reliabel

Pengujian Normalitas

Dasar untuk memutuskan apakah data berdistribusi normal adalah dengan membandingkan nilai p dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika p-value > 0.05

TABEL 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14997104
Most Extreme	Absolute	,068

Differences	Positive	,068
	Negative	-,050
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-smirnov Test*, didapat angka *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih tinggi dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*

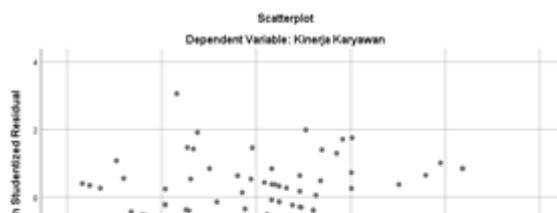
TABEL 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,269	3,665		3,348	,001		
	Kepemimpinan	,118	,052	,243	2,240	,028	,719	1,392
	Kecerdasan Emosional	,331	,088	,407	3,744	,000	,719	1,392

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel X1 dan X2 0,719 artinya *tidak terjadi* multikolinieritas terhadap data yang diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas nilai VIF 1,392 kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji heteroskedastisitas

Tidak terjadi pelanggaran heteroskedastisitas pada saat mengestimasi parameter model estimasi. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 sepanjang sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linear Berganda

TABEL 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,269	3,665		3,348	,001
	Kepemimpinan	,118	,052	,243	2,240	,028
	Kecerdasan Emosional	,331	,088	,407	3,744	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai signifikan (Sig.) variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,028 dan Signifikansi (Sig.) variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,00, karena nilai Sig.) variabel Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional (0,028 dan 0,000) ≤ probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil persamaan regresinya : $Y = 12,269 + 0,118X_1 + 0,331X_2 + e$ dapat dijelaskan sebagai berikut : konstan untuk variabel Y adalah 12,269 jika kinerja karyawan 0 maka tingkat kinerja karyawan sebesar 12.269 dan setiap perubahan atau kenaikan 1 dari variabel X1 dan X2 akan mengubah nilai Y (positif) koefisien dari nilai X1 sebesar 0,118 dan X2 sebesar 0,331 secara bersamaan. Sehingga semakin tinggi nilai kepemimpinan dan kecerdasan emosional pada nilai tertentu secara bersamaan maka semakin tinggi pula nilai Kinerja Karyawan pada nilai tertentu.

Pengujian Koefisien Determinasi

TABEL 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,330	,313	2,177
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan				

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,313 kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi ($r^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh hasil 31,3%. Dengan demikian besarnya kontribusi Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 31,3% sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual, uji t dilakukan dengan membandingkan dua sisi t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan 5%, adapaun kaidah pengambilan keputusannya sebagai berikut :

H_0 = Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

H_a = Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

TABEL 12 Hasil Pengujian Signifikansi Hipotesis Secara parsial

Berdasarkan Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,269	3,665		3,348	,001
	Kepemimpinan	,118	,052	,243	2,240	,028
	Kecerdasan Emosional	,331	,088	,407	3,744	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel di atas didapatkan Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari Hasil perhitungan didapatkan nilai $t_{hitung} 2,240 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,028 < 0,05$ maka demikian H_0 ditolak H_a diterima. Kemudian dari tabel diatas dapat disimpulkan jika Terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan, dapat dilihat dari Hasil perhitungan didapatkan nilai $t_{hitung} 3,744 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka demikian H_0 ditolak H_a diterima.

Uji f (Simultan)

Pengujian Anova atau uji F bisa dijalankan melalui dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau melakukan perbandingan antara pengujian dengan tingkat signifikan pada table Anova $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), jika hasilnya sebaliknya tingkat signifikan pada tabel Anova $> \alpha 0,05$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Keputusan menolak atau menerima hipotesis:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

TABEL 13 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,283	2	92,141	19,442	,000 ^b
	Residual	374,412	79	4,739		
	Total	558,695	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan						

Hasil dari Uji F atau ANNOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 19,442, untuk melihat signifikansi dari hipotesis tersebut dapat dibandingkan dengan F tabel. Untuk mencari F tabel yaitu dengan cara Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05 $F_{tabel} = (k ; n-k-1)$ $F_{tabel} = (2 ; 82-2-1)$ $F_{tabel} = (2 ; 79)$ dan dihasilkan nilai F_{tabel} sebesar =3,11.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan Hasil perhitungan nilai Fhitung $19.442 > Ftabel$ 3,11 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka demikian H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian inii dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandara Soekarno Hatta, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan : dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulan jika Kepemimpinan 2,240 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} $2,240 > t_{tabel}$ 1,990 dengan signifikan $0,028 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandara Soekarno Hatta. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan dapat disimpulan jika Kecerdasan Emosional 3,744 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} $3,744 > t_{tabel}$ 1,990 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandara Soekarno Hatta. Dari hasil uji f dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kepemimpinan dan

Kecerdasan Emosional secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai Fhitung 19.442 > Ftabel 3,11 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 angka ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandara Soekarno Hatta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Latif, dkk. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Partisipasi Masyarakat Pada Perencanaan Pembangunan*. Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik. Vol. 5, No 2.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pnamedia Grup.
- Endah Saptutyingsih dan Esty Setyaningrum. 2019. *Penelitian Kuantitatif : Metode dan Alat Analisis*. Sleman : Gosyen Publishing.
- Ernie Tisnawati Sule dan Doni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Goleman, Daniel. 2018. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2019. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidorejo : Zifatama Publisser.
- Mathis dan Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku II Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta : PT Salemba Empat.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta

Wa Ode Zusnita Muizu, dkk. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan Kewirausahaan. Vol. 2, No 1.