



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Meyer Proteindo Prakarsa

Syakila Azka¹, Syarifah Ida Farida²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

Syakilaazka29@gmail.com¹, dosen01477@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Juni 2024 | Direvisi 20 Agustus 2024 | Diterima 30 September 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research aims to determine the relationship, influence or how much influence the Leadership Style and Emotional Intelligence variables partially and simultaneously have on employee performance at PT Meyer Proteindo Prakarsa Cipondoh Tangerang. The method used is a quantitative method, where data collection techniques are used by distributing questionnaires, observations and library data. Using the saturated sampling method with a total 60 peoples. The method used is multiple linear regression. From the results of data processing using SPSS 26, it was found that the Adjusted R Square was 74%. Which means that the Leadership Style and Emotional Intelligence variables can explain the Performance variable by 74%. And the difference is caused by other variables not used in this research. So, from this research it is concluded that partially, the Leadership Style and Emotional Intelligence variables have a significant effect on the performance of PT Meyer Proteindo Pratama employees. Simultaneously Leadership Style and Emotional Intelligence influence Employee Performance, this result is expressed from the influence of Leadership Style partial test (t test) on the Leadership Style variable where the result of $t_{count} > t_{table}$ is $6.668 > 2.002$ with a significance level of $0.000 > 0.005$. Emotional Intelligence also has a positive and significant effect on performance, this is proven by the partial test results where the $t_{count} > t_{table}$ results are $8.388 > 2.002$ with a significance level of $0.00 < 0.05$. Meanwhile, Leadership Style and Emotional Intelligence simultaneously have a positive and significant influence, this is proven by the results of the simultaneous test (F test) where the results of $f_{count} > f_{table}$ are $80.945 > 3.160$ and the significance level is $0.00 < 0.05$.

Key word : Leadership style, Emotional Intelligence, Employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya keterkaitan, pengaruh atau seberapa besarkah pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Meyer Proteindo Prakarsa Cipondoh Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data yang digunakan dengan penyebaran kuesioner, observasi dan data Pustaka. Menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah reponden 60 orang. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24, didapati-hasil bahwa *Adjusted R Square* sebesar 74%. Yang bisa diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional dapat menjelaskan variabel Kinerja sebesar 74%. Dan selisihnya disebabkan variabel lain yang tidak digunakandalam penelitian ini. Maka, dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Meyer Proteindo Pratama. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hasil ini dinyatakan dari pengaruh Gaya Kepemimpinan uji parsial (uji t) pada variabel Gaya Kepemimpinan dimana hasil thitung > t tabel yaitu sebesar $6,668 > 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,000 > 0,005$. Kecerdasan Emosional juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana hasil thitung > t tabel yaitu sebesar $8,388 > 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sedangkan Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini terbukti dari hasil uji simultan (uji F) dimana hasil fhitung > f tabel yaitu sebesar $80,945 > 3,160$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN



Peranan sumber daya manusia tidak terlepas dari setiap aktivitas yang ada di perusahaan atau organisasi yang pengelolaannya harus maksimal, demi menciptakan hasil yang efektif dan efisien. Agar terciptanya hal tersebut, maka perusahaan harus memerhatikan kinerja karyawannya. Keutamaan sebuah kinerja dalam perusahaan atau organisasi menjadi penentu efektifitas dari perusahaan atau organisasi tersebut, mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola perusahaan atau organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi akan dapat dicapai ketika memiliki kinerja yang baik dari pegawainya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, (Malayu SP Hasibuan, 2020:1). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:5).

Didalam dunia kerja banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan, diri sendiri, ataupun lingkungan sekitar perusahaan. Dalam penentuan kinerja karyawan, perusahaan atau organisasi sebaiknya memiliki komponen yang menjadi alat ukur dari suatu kinerja. Antara lain : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sehingga, jika komponen alat ukur tersebut mengalami penurunan, perusahaan atau organisasi bisa dengan segera mencari akar dari penurunan tersebut. Sebab, kinerja karyawan merupakan komponen utama untuk menjalankan visi misi Perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan terkait penelitian ini, yaitu :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Meyer Proteindo Prakarsa Cipondoh Tangerang?
2. Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Meyer Proteindo Prakarsa Cipondoh Tangerang?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap PT Meyer Proteindo Prakarsa Cipondoh Tangerang?

Pada prinsipnya, gaya adalah kebiasaan yang ada dan melekat pada diri seseorang dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah pola perilaku dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, gaya kepemimpinan ini memiliki sifat dinamis. Artinya dapat berubah-ubah sesuai pengikut dan situasinya (Nikmat, 2022:42)

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Setiawan :2019), menyatakan sebagai berikut:

a. Kemampuan Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.

b. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seseorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung-jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesiagaan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Pemimpin harus memiliki kemauan untuk membuat orang lain menurut kehendak mereka melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahukan orang lain dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.

e. Tanggung-jawab Seorang Pemimpin

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam membangun hubungan sosial dengan orang lain, Salovey dalam (Goleman, 2018).

Goleman (2018:55) Membagi kecerdasan emosional dalam 5 indikator utama :

a. Mengenali Emosi Sendiri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri, dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Mengelola Emosi

Pengelolaan emosi atau pengaturan diri adalah suatu tindakan untuk mengatur pikiran, perasaan, ketika dalam kondisi marah dan bagaimana merespon emosi marah yang dirasakannya, sehingga dapat mencegah sesuatu yang buruk atau merugikan diri sendiri

c. Motivasi Diri

Motivasi Diri merupakan suatu dorongan, Hasrat, atau juga alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk dapat melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi diri ini dapat membuat seseorang bertahan menghadapi kegagalan atau frustrasi yang ada dalam dirinya.

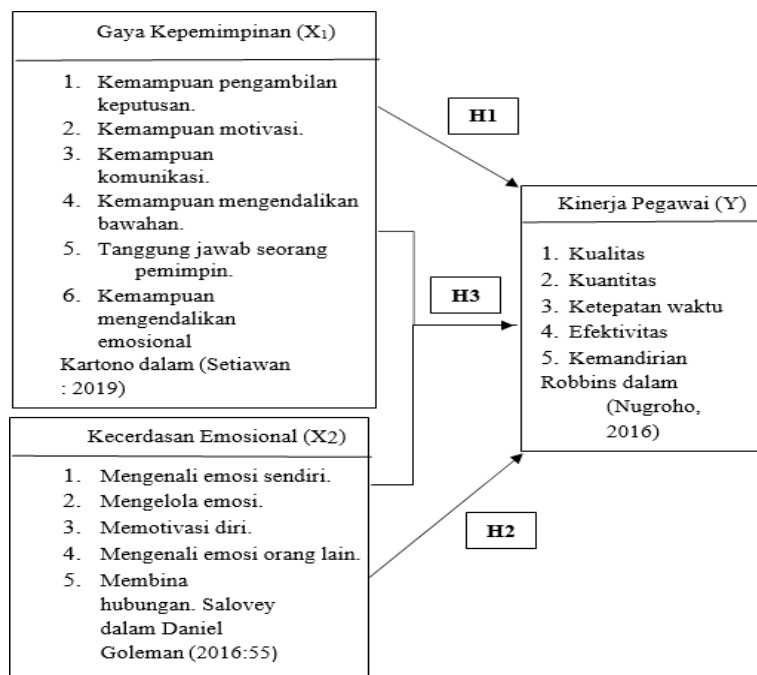
d. Mengenali Emosi Orang Lain

e. Kemampuan menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi, yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain atau sering disebut dengan kemampuan berempati.

f. Membina hubungan

Membina Hubungan adalah berusaha membangun atau membina hubungan akrab, timbal-balik, dan hangat atau membina jaringan kontak dengan orang lain yang mungkin pada suatu saat dapat bermanfaat dalam pencapaian sasaran kerja atau akan berguna dalam bisnis di masa depan.

Kinerja adalah pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau sekumpulan dalam suatu tim kerja sesuai dengan keahlian dan kewajiban masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diandalkan untuk bekerja dan bertindak sesuai tugas yang diberikan kepadanya, dengan jumlah, kuantitas, dan waktu yang dihabiskan untuk tugas tersebut, Sutrisno dalam (Andayani dan Tirtayasa, 2019).



Gb. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2018:1).

Populasi

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupaindividu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti, Handayani (2020). Ahli lain berpendapat bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan jumlah karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti yang kemudian ditarik suatu kesimpulan, Sugiyono (2019:126). Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT Meyer Proteindo Prakarsa Cipondoh Tangerang yang berjumlah 60 orang.

Sampel

Sampel sebagai bagian dari populasi yang mewakili atau representative, Sugiyono (2019:127). Sampel yang digunakan oleh penulis adalah pegawai PT Meyer Proteindo Prakarsa yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel (*Non Probability Sampel*), teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2019).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak, Ghazali (2018:145). Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebarandata (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh antara variabel bebas (Gaya kepemimpinan, disiplin kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), Irfanudin, (2019:15). Semakin besar angka *Adjusted R²* maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika *Adjusted R²* semakin kecil berarti semakin lemah model tersebut untuk menjelaskan variabilitas darivariabel terikatnya.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas

Berdasarkan uji diatas dapat diketahui nilai uji (K-S) memperoleh nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 atau $>0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas.

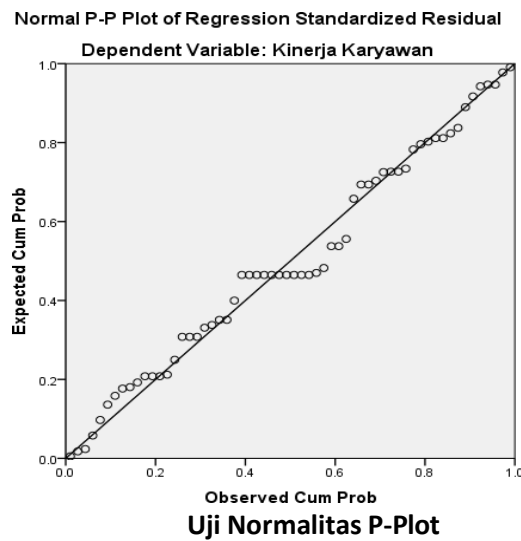
Uji Normalitas Probability Plot One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.66419352
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.081
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: data olahan SPSS V.24

Selanjutnya pendeteksian juga dapat dilakukan dengan cara melihat kurva normal pada *p-plot*, penyebarandata (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Pada distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *floating* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Adapun hasil uji normalitas menggunakan *p-plot* yang diolah menggunakan program SPSS versi 24, dibawah ini:



Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik memiliki grafik normal probability plot yang menunjukkan grafik yang normal.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.424	6.936

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
Sumber: data olahan SPSS V.24

Berdasarkan hasil pada tabel 4.25 diatas, dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* sebesar 0,434. Yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 43,4%. Sedangkan sisanya, disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.540	6.197

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional
Sumber: data olahan SPSS V.24

Berdasarkan hasil pada tabel 4.26 diatas, dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* sebesar 0,548. Yang artinya variabel Kecerdasan Emosional (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,8%. Sedangkan sisanya, disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.730	4.745

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan
Sumber: data olahan SPSS V.24

Berdasarkan hasil pada tabel 4.27 diatas, dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* sebesar 0,740. Yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74%. Sedangkan sisanya, disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Uji Parsial Variabel (Uji T) Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.319	3.346		5.474	.000
	Gaya Kepemimpinan	.556	.083	.659	6.668	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS V.24

Berdasarkan hasil pada tabel 4.28, diketahui bahwa hasil uji t, nilai Thitung Gaya Kepemimpinan sebesar 6,668 yang berarti lebih besar dari Ttabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial Variabel (Uji T) Variabel X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.312	3.260		4.084	.000
	Kecerdasan Emosional	.686	.082	.740	8.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS V.24

Berdasarkan hasil pada tabel 4.28, diketahui bahwa hasil uji t, nilai Thitung Kecerdasan Emosional sebesar 8,388 yang berarti lebih besar dari Ttabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 31
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3645.456	2	1822.728	80.945	.000 ^b
	Residual	1283.527	57	22.518		
	Total	4928.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data olahan SPSS V.24

Berdasarkan tabel output diatas diketahui Fhitung sebesar 80,945 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $80,945 > 3,160$ dan signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 diterima, jadi kesimpulannya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan jawaban rata-rata responden yang berjumlah 60 orang, menjawab “Sangat Tidak Setuju” dengan total skor 15 atau 2,5%, menjawab “Tidak Setuju” dengan total skor 86 atau 4,33%, menjawab “Kurang Setuju” dengan total skor 100 atau 16,67%, yang menjawab “Setuju” dengan total skor 161 atau 26,83%, dan menjawab “Sangat Setuju” dengan total skor 238 atau sebesar 39,67%.

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan jawaban rata-rata responden yang berjumlah 60 orang, menjawab “Sangat Tidak Setuju” dengan skor 0 atau tidak ada yang menjawab, lalu menjawab “Tidak Setuju” dengan total skor 85 atau 14,2%, menjawab “Kurang Setuju” dengan total skor 141 atau 23,5%, menjawab “Setuju” dengan total skor 145 atau 24,17%, dan menjawab “Sangat Setuju” dengan total skor 229 atau 38,17%.

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban rata-rata responden yang berjumlah 60 orang, menjawab “Sangat Tidak Setuju” dengan total skor 0 atau tidak ada yang menjawab, lalu menjawab “Tidak Setuju” dengan skor 65 atau 10,83%, menjawab “Kurang Setuju” dengan skor 137 atau 22,83%, menjawab “Setuju” dengan skor 142 atau 23,67%, dan yang terakhir “Sangat Setuju” dengan skor 256 atau 42,67%.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT Meyer Proteindo Pratama. Dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,668 > 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Uji regresi linear berganda diperoleh nilai $X_1 = 0,391$, yang mengakibatkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kepada kinerja sebanyak 0,391. uji koefisien korelasi parsial gaya kepemimpinan memperoleh nilai 0,659, atas dasar hasil tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada taraf kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Indra Kusdianto (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo”. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT Meyer Proteindo Pratama. Dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,388 > 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. uji regresi linear berganda diperoleh nilai $X_2 = 0,543$, yang mengakibatkan kecerdasan emosional memberikan pengaruh kepada kinerja sebanyak 0,543. uji koefisien korelasi parsial kecerdasan emosional memperoleh nilai 0,740, atas dasar hasil tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada taraf kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama, semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Siti Nurhasanah (2018) “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom

(Detik.com)”, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Meyer Proteindo Prakarsa. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil uji simultan (Uji F) yang menunjukkan hasil dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $80,945 > 3,160$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. uji determinasi diketahui nilai $R Square$ sebesar 0,740 atau sebesar 74%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 74% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dan terakhir berdasarkan uji koefisien korelasi simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,860 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jika diinterpretasikan pada tabel koefisien korelasi akan berada dikategori sangat kuat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miara Joviana (2021) “Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumnas Regional 1 Medan” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Meyer Proteindo Prakarsa. Hal ini berhasil dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana hasil yang didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,668 > 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.
2. Kecerdasan Emosional sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Meyer Proteindo Prakarsa. Hal ini berhasil dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana hasil yang didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,388 > 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.
3. Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Meyer Proteindo Prakarsa. Hal ini berhasil dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana hasil yang didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $80,945 > 3,160$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Dengan perolehan nilai $R square$ sebesar sebesar 0,740 atau sebesar 74%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 74% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. didalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama Ansori Aan, (2020). *Kepribadian dan Emosi*. *urnal Literasi Program Doktorat Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten*. Pendidikan Nusantara. (42)

Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.

Arsyam, M., (2020). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: OSFPREPRINT

Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Nusa Media.

Budiantara1, I. K., Mitriani2, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar*. *Emas*, 3, 139–151.

- Doni Juni Priansa. (2018). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*.
Cv Alfabeta.
- Faizal Rizqi Sawaluddin Dan Ridwan Rustandi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di Mts Persis 3 Pameungpeuk,*” Tadbir: JurnalManajemen Dakwah 5, No.4(2020): 375–96.
- Gaffar, A. (2020). *The Development of Islamic Thought on Multiple Perspectives*.
Gesli, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). *Manajemen Dan Eksekutif*. Jurnal Manajemen. Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
- Golemen, D. (2018). *Emotional Intelligence*. Pt. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, F. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Kumala, D. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pt . Riscon Realty)*. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan, 1(02), 14–26
- M. Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Malayu Hasibuan, (2020) *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta. Marzuki, Sukarno. (2022). “*Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik Pada Kantor Cab BriDi Wilayah Jawa Timur.*” Universitas Diponegoro.
- Melisa, Tria. (2021). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang.*” Vol.1
- Nikmat, Katarina, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Pusparini, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta*. 14–31.
- Putu Cory, dkk (2021). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer Menuju Sekolah Unggul Dan Bermartabat Menyongsong Era 5.0*. Palangka Raya, No. 1 Tahun 2021 (140)
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim)*.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2018). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.
- Saipulloh Fauzi1, L. F. L. (2020). *Peran Foto Produk, Online Customer Review, Online Customer Rating Pada Minat Beli Konsumen*. Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis, 1(1), 37–47.
- Setiawan, R., Eliyana, A., & Suryani, T. (2020). *Green campus competitiveness: Implementation of servant leadership*. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(4).
- Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Liaw, D. (2020). *Promoting employee creativity: The practices of transformational leadership, knowledge sharing, and task conflict behaviour on start-up business in Indonesia*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Setiana, Andi Robith, (2022). *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers
- Setiani, dkk. (2022). *Peranan Dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Pendidikan Yang Efektif Dan Unggul* Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora. Volume 1 Nomor 4, 155
- Sinaga, Onita Sari. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers Sugioyono. 2018. *Metode*

Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Penerbit

Alfabet

Surjanti, J. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Bojonegoro*. 6.

Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. Riayah: Jurnal Sosial DanKeagamaan, 4(02), 208-215

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,2(1), 45-54.

Wendy Sepmady Hutahaeon . (2021). *Buku Filsafat dan Teori Kepemimpinan* .

Yanping, L. (2018). How and when servant leadership enhances life satisfaction. Personnel Review, 47(5),

Zaharuddin, (2021). *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah : NEM – Anggota