



Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar

Roma Irfanzi¹, Sarboini², Filia Hanum³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

romairfanzi@gmail.com

sarboinise@serambimekkah.ac.id

filiahanum@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 165 orang responden, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode *slovin* sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,166 > 3,148$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,432 > 1,999$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,494 > 1,999$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,747 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 74,7%. Artinya kepemimpinan (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) mempunyai hubungan yang erat dan kuat dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,557. Hal ini berarti bahwa 55,7% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu kepemimpinan dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 44,3% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Kinerja.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan sangat berdampak pada peningkatan pencapaian tujuan organisasi (Yusuf *et al.* 2021). Oleh karena itu sebagai sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai tugas dengan



spesifikasi atau keahlian khusus, diperlukan adanya kinerja karyawan yang lebih baik sehingga dalam menjalankan setiap tugasnya akan mendapatkan hasil yang maksimal serta dapat membantu berbagai aktivitas kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari SDM tersebut (Sarboini *et al.* 2022).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepemimpinan. Hasil penelitian Natsir (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung dari perilaku kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Murtiningsih (2015) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian Kurniawan (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan faktor lain yang turut berpengaruh dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Pemimpin atau karyawan yang memiliki kecerdasan emosional adalah mereka yang mampu menjaga ritme kehidupan organisasi dengan mengatur kehidupan emosinya melalui intelegensi (kemampuan berpikirnya), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial dalam mencapai tujuan organisasi.

Prajuna *et al.* (2017) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang sangat tinggi antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan bisa mengelola atau mengatur emosionalnya maka karyawan akan bisa cepat tenang bila marah, bisa memahami sifat dari karyawan lain maupun kelompok. Kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan pilar pendukung kepemimpinan. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja seseorang sehingga dapat diartikan bahwa seberapa besar kemampuan mereka dapat mengendalikan rasa emosi yang ada dalam dirinya untuk mengambil keputusan. Kemampuan pimpinan untuk mengendalikan hal-hal yang negatif dan motivasi yang tinggi untuk meraih yang terbaik inilah akan meningkatkan kinerja. Seseorang akan lebih sempurna dalam mengoptimalkan kinerja apabila mampu mengelola kecakapan dalam menggunakan kecerdasan emosionalnya, oleh karena itu seseorang pemimpin dalam mengambil keputusan sangatlah mempengaruhi hasil dari suatu organisasi dan menjadi tolok ukur dari suatu kinerja (Juwita dan Hanum, 2023). Hasil penelitian Mulyasari (2018) menyatakan peningkatan kecerdasan emosional sebagai dasar perilaku kerja yang menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja dapat diterima kebenarannya. Jadi pada prakteknya kinerja yang sempurna dalam suatu organisasi akan diperoleh dengan mempunyai karyawan yang transformasional dan cerdas dalam mengelola emosionalnya.

PT Angkasa Pura II (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Berdasarkan informasi yang didapat peneliti melalui wawancara dengan manager dari bagian human capital PT Angkasa Pura II (Persero) bahwa masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan AP II Tangerang. Hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Hal tersebut diperkuat, dimana salah satu indikator kinerja karyawan adalah ketepatan waktu.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Kantor PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Penentuan sampel menggunakan teknik *sensus* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 165 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportional Random Sampling* dan perhitungan sampel minimal dengan menggunakan rumus Slovin. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Umar (2016: 74). Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), dan kecerdasan emosional (X_2) serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua ASN pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. Penentuan sampel menggunakan teknik *sensus* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 165 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportional Random Sampling* dan perhitungan sampel minimal dengan menggunakan rumus Slovin. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Umar (2016: 74). Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya kolaboratif, berbagi pengetahuan dan kepemimpinan kreatif transformasional terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu budaya kolaboratif (X_1), berbagi kepemimpinan kreatif transformasional (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar, dapat dilihat pada Tabel 1.



Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.700	2.235		2.550	.013		
	Kepemimpinan	.576	.130	.519	4.432	.000	.548	1.825
	Kecerdasan Emosional	.339	.136	.292	2.494	.015	.548	1.825

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,700 + 0,576 X_1 + 0,339 X_2 + \varepsilon$$

Pengujian simultan terhadap pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.966	2	67.983	37.166	.000 ^b
	Residual	107.921	59	1.829		
	Total	243.887	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)



Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.542	1.352

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$, berdasarkan pada hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,166 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,148. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (37,166) lebih besar dari F_{tabel} (3,148). Keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} , artinya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar.

Uji Secara Parsial

$H_{a2} : \beta_1 \neq 0$ pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (4,432) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) maka keputusan menolak H_{o2} ditolak dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji parsial bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar.

$H_{a3} : \beta_2 \neq 0$ pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (2,494) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) maka keputusan menolak H_{o3} ditolak dan menerima H_{a3} . Dari hasil uji parsial bahwa kecerdasan emosional



secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Nilai konstanta (α) sebesar 5,700 artinya jika kepemimpinan dan kecerdasan emosional dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 5,700 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,576, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel kepemimpinan, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar sebesar 57,6%, maka semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Sedangkan hasil koefisien regresi kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,339, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel kecerdasan emosional, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar sebesar 33,9%, dengan demikian semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,747 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 74,7%, artinya kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,557, artinya kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar sebesar 55,7%, dan sisanya sebesar 44,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari pada penelitian ini misalnya kepuasan kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, loyalitas kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurullah *et al.* (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Jenderal Ahmad Yani Metro). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Andira dan Budiarto Subroto (2016) dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa. hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Tintin Suhaeni (2017)



dengan judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu nilai F_{hitung} (37,166) lebih besar dari F_{tabel} (3,148) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai t_{hitung} (4,432) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai t_{hitung} (2,494) lebih besar dari t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 74,7%, artinya kepemimpinan dan kecerdasan emosional karyawan pada Kantor PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,557, artinya sebesar 55,7% perubahan dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Sisanya yaitu sebesar 44,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari pada penelitian ini, misalnya kepuasan kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, loyalitas kerja dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Andira dan Budiarto Subroto. (2016). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa. *Journal Psychology*, Vol.5, No.4, pp.191-20.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.
- Kurniawan. Ridho. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi pada Pemeriksa Pajak di KPP Madya



-
- Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, dan di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. *Jom FEKON*. Vol. 2 No. 2: 121-130
- Murtiningsih. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol.17, No.2: 54-66.
- Natsir, Syahrir. (2016). *Psycologikal and Individual perfoen in india: Test of a Medited model*. Institute of Human Resources & Employee Relation, Chicago, USA: Loyola University.
- Nurullah, Muhammad; Nova Mardiana; Ayi Ahadiat dan Muhammad Iqbal Fasa .(2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Ecoplan*. Vol. 3 No. 1, 26-33.
- Prajuna, Angga; Febriani dan Lenny Hasan. (2017). Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sky Vision Kpp Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 8, No. 1: 1–12.
- Pratama, Aditya Yuda, dan Suhaeni Tintin. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No. 2: 37-48.
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>
- Umar, Husein. (2016). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>.