



## **Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan**

### ***The Effects Of Leadership, And Emotional Intelligence To The Performance Of Employees Behavior Of Perum Perumnas Regional 1 Medan***

**Misra Joviana Girsang & Hery Syahrial\***

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan, untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan serta untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,378 dengan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,194 dengan nilai sig sebesar 0,047 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05, kemudian kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan diperoleh nilai sebesar 14,490 dengan nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

**Kata kunci:** Kepemimpinan; Kecerdasan Emosional; Kinerja Karyawan

#### **Abstrack**

*The purpose of this study was to determine whether leadership has a significant positive effect on employee performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan, to determine whether Emotional Intelligence has a significant positive effect on employee performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan and to determine whether leadership and emotional intelligence have a significant positive effect on employee performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan. This type of research is associative, namely research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the research results obtained are leadership has a significant positive effect on employee performance with a value of 0.378 with a sig value of 0.000 smaller than the significant level of 0.05, emotional intelligence has a significant positive effect on employee performance with a value of 0.194 with a sig value of 0.047. small from the significant level of 0.05, then leadership and emotional intelligence have a significant positive effect on employee performance at the Regional Public Corporation of Perumnas 1 Medan, the value is 14.490 with a sig value of 0.001 smaller than the significant level of 0.05.*

**Keywords:** Leadership, Emotional Intelligence, Employee Performance

**How To cite:** Girsang, M. & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2(1):9-21.

\*E-mail: [herysyahrial@staff.uma.ac.id](mailto:herysyahrial@staff.uma.ac.id)

ISSN (Online)



## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Kinerja yang baik dalam perusahaan harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan. Salah satu hal penting yang dapat menjadikan karyawan mampu berkompeten dapat dilihat dari kinerja (Latief, et al., 2018; Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019). Pentingnya kinerja mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2019). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Menurut (French, 1994) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi kerja. Menurut Agustian (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. (Nasution, I. & Manurung, T. 2015; Lubis, R. 2017).

Adapun masalah kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan yaitu, dimana karyawan belum melaksanakan tugas yang ditentukan, terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, ada beberapa pekerjaan yang belum diselesaikan oleh karyawan pada waktu yang telah ditentukan perusahaan, masih terdapat karyawan yang kurang optimal dalam bekerja seperti dalam menggunakan aplikasi computer, kurang rasa kekompakan antar karyawan, tanggung jawab karyawan masih kurang karena banyak pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu. (Arifin, & Nasution, 2017; Listiorini, I. 2018).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. (Hsb, 2018; Situmorang, & Simanjuntak, 2019).

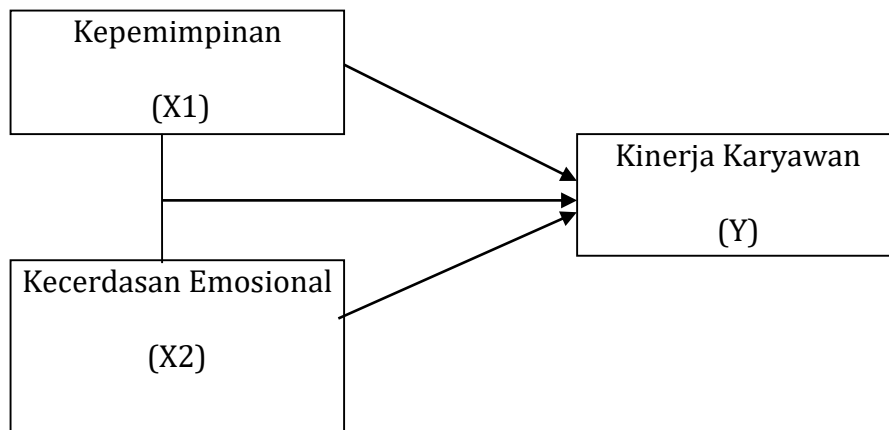
Menurut mangkunegara (2011), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut (Winardi, 2000) kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Veithzal (2015) Kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas. Menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa indikator untuk melihat kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut (French, 1994) adalah kepemimpinan, motivasi kerja. Agustian (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. (Utomo dkk. 2020; Cahyadi, 2020).

Menurut Dubrin (2005) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan

menimbulkan perubahan positif. Sudarmanto (2009) Kepemimpinan adalah Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian. Indikator kepemimpinan Menurut Wahjosumidjo (1991) adalah bersifat adil, mendukung tujuan, menciptakan rasa aman, dan sumber inspirasi.

Menurut Agustian (2013), kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Patton (2002) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Rohiat (2008) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh. Indikator kecerdasan emosional Goleman (2013) adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan mengenali emosi orang lain (empati).

Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Widayati (2016), Murgiyati (2016), Arifudin (2017), Rizal (2017), yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.



**Hipotesis:**

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
3. Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini berlokasi Perum Perumnas Regional 1 Medan Jalan Matahari Raya No. 313, Medan Helvetia, Helvetia, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20124. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan yang berjumlah 67 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus *slovin* seperti tertera dibawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N: ukuran populasi

e : tingkat kesalahan, (sumber Sugiyono, 2011)

$\alpha = 0.05$

sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{67}{1 + 67 \times 0,05^2} = \frac{67}{1 + 67 \times 0,0025} = \frac{67}{1 + 0,1675} = \frac{67}{1,1675} \quad n = 57,38$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan Teknik *stratified random sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini di lakukan dengan Teknik Proportionate Stratified Random sampling. Menurut Sugiyono (2001:58) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang di bahas. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan. Kuesioner, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan.

**Tabel 1**  
**Bobot Nilai Angket**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis statistik regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2015) Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk

mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independent sebagai predictor dimanipulasi nilainya, untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel.

Menurut Ghozali (2013) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas instrumen, dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Peneliti melakukan uji signifikan, jika nilai probabilitas atau  $sig < 0,05$ , maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid atau layak digunakan. Sedangkan menurut Ghozali (2011) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ .

Uji asumsi klasik syaratnya harus dipenuhi oleh model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis yakni menggunakan uji normalitas. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012). Uji normalitas dilihat dari tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram akan membentuk lonceng sempurna. Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya, juga dapat menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*. Bedanya, output yang dihasilkan *kolmogorov smirnov* berupa tabel. Uji multikolinearitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent, jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Selanjutnya uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik *scatterplot*. Berikutnya menggunakan uji Glejser, jika nilai signifikan setiap variabel lebih besar dari 0,05 artinya bebas heteroskedastisitas.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2013) untuk ketepatan fungsi regresi dapat di ukur dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai statistik F (Simultan), dan nilai statistik t (Parsial). Menurut Ghozali (2013) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, melalui tabel *model summary*, terdapat *R Square* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independent di anggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Selanjutnya Uji F menurut Ghozali (2011) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*)

95% atau 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Terakhir ialah uji t, menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (significance level) 95% atau 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (**Perumnas**) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (**Perum**) yang berbasis Nasional. Perumnas didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 29 tahun 1974, diubah dengan Peraturan pemerintah Nomor 12 tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004.

Untuk uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada 15 orang responden awal untuk uji angket. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penampilan *output SPSS 21* pada tabel *Correlation dikolom sig (2-tailed)*. Berdasarkan uji validitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan			
Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
pk_1	,803**	,000<0,05	Valid
pk_2	,861**	,000<0,05	Valid
pk_3	,705**	,003<0,05	Valid
pk_4	,718**	,003<0,05	Valid
pk_5	,939**	,000<0,05	Valid
pk_6	,819**	,000<0,05	Valid
pk_7	,908**	,000<0,05	Valid
pk_8	,659**	,008<0,05	Valid

Sumber: Hasil penelitian 2020(SPSS 21).

Dari tabel uji validitas variabel Kepemimpinan diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan valid dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional			
Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
pke_1	,803**	,000<0,05	Valid
pke_2	,785**	,001<0,05	Valid
pke_3	,802**	,000<0,05	Valid
pke_4	,670**	,006<0,05	Valid
pke_5	,930**	,000<0,05	Valid
pke_6	,743**	,002<0,05	Valid
pke_7	,837**	,000<0,05	Valid
pke_8	,616*	,015<0,05	Valid

Sumber: Hasil penelitian 2020(SPSS 21).

Dari tabel uji validitas variabel Kecerdasan Emosional diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan valid dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
pkk_1	,803**	,000<0,05	Valid
pkk_2	,691**	,004<0,05	Valid
pkk_3	,927**	,000<0,05	Valid
pkk_4	,748**	,001<0,05	Valid
pkk_5	,923**	,000<0,05	Valid
pkk_6	,631*	,012<0,05	Valid
pkk_7	,818**	,000<0,05	Valid
pkk_8	,562*	,029<0,05	Valid

Sumber: Hasil penelitian 2020(SPSS 21).

Dari tabel uji validitas variabel Kinerja Karyawan di atas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan valid dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliabilitas Variabel Kepemimpinan  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	8

Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	8

Reabilitas Kinerja Karyawan  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Dapat dilihat dari tabel Reabilitas dilihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,918 untuk kepemimpinan, 0,863 untuk kecerdasan emosional, dan 0,834 untuk kinerja karyawan. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ .

Penyajian data responden dirangkum dalam bentuk analisis data dengan menggunakan angket sebagai alat ukur/instrument kemudian diolah dan dianalisis. Jawaban responden yang telah dikumpulkan dan akan diuraikan dengan hasil sebagai berikut :

**Jenis Kelamin Responden**

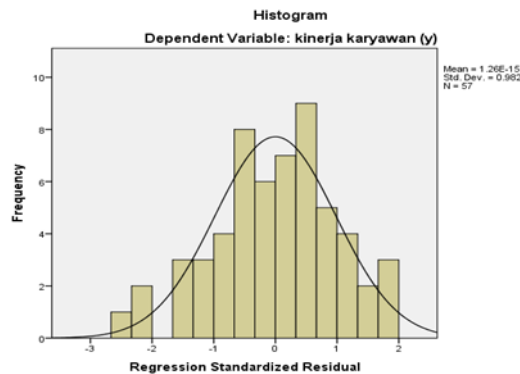
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	38	66,7%
Perempuan	19	33,3%
Total	57	100%

Berdasarkan jenis kelamin di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden, sebanyak 19 orang adalah perempuan dengan persentase 33.3% dan laki-laki 38 orang dengan persentase sebesar 66.7%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki.

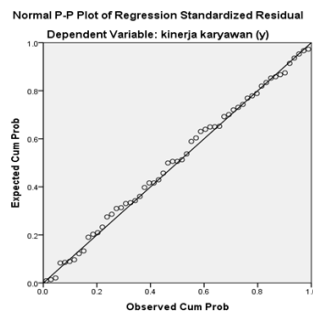
Usia Responden		
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	25	43,9%
31-40 Tahun	17	29,8%
41-50 Tahun	11	19,3%
>50 Tahun	4	7,0%
Total	57	100%

Berdasarkan data pada tabel Usia responden di atas terlihat bahwa 43,86% usia responden paling banyak yaitu berusia diantara 20-30 tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja.

### Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar grafik bahwa dapat dilihat kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah ddistribusikan secara normal.



Berdasarkan gambar grafik normal probability plot disamping, maka dapat diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal, meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal dan sesuai dengan yang diminta yaitu normal.



**Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43450555
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.034
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.407
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 21)

Berdasarkan pada tabel Uji Kolmogrov Smirnov diatas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,996, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan dalam penelitian ini juga diminta data terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

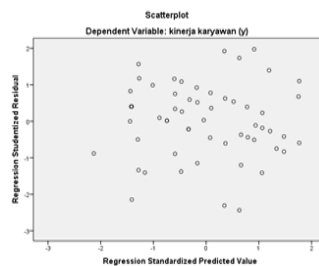
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	14.490	5.121		2.829	.007	
	kepemimpinan (x1)	.378	.094	.491	4.001	.000	.935	1.070
	kecerdasan emosional (x2)	.194	.095	.249	2.031	.047	.935	1.070

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 21)

Berdasarkan pada tabel Uji Multikolinieritas diatas, diketahui nilai *Tolerance* Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional adalah sebesar 1,070, nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Selanjutnya diketahui nilai Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional adalah sebesar 1,070, nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinieritas dan memang yang diharapkan dalam penelitian ini adalah bebas multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan grafik scatterplot diketahui bahwa titik tersebar secara merata pada titik 0,. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heterokedastisitas.

### Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.650	2.984		1.223	.227	
1	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.025	.055	.062	.454	.652
	Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	-.076	.056	-.189	-1.376	.175

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 21)

Berdasarkan pada tabel Uji glejser di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* variabel kepemimpinan sebesar 0,652 lebih besar dari 0,05 dan selanjutnya nilai *Sig.* variabel kecerdasan emosional sebesar 0,175 lebih besar dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas heteroskedastisitas dan sudah sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu bebas heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Koefisien determinan (R<sup>2</sup>)

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.240	.212	2.47918

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional (x<sub>2</sub>), kepemimpinan (x<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 21)

Berdasarkan pada tabel Koefisien Determinasi diatas, diketahui nilai R<sup>2</sup> yang diperoleh sebesar 0,240. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 24,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional, kemudian sisanya sebesar 76,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji F (Simultan)

#### Uji F (Simultan) ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.081	2	52.540	8.548	.001b
	Residual	331.902	54	6.146		
	Total	436.982	56			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional (x<sub>2</sub>), kepemimpinan (x<sub>1</sub>)

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 21)

Berdasarkan pada tabel Uji F diatas, diketahui nilai F bernilai positif sebesar 8,548 dan bernilai signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas berupa kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

### Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.490	5.121		2.829	.007
1 kepemimpinan (x <sub>1</sub> )	.378	.094	.491	4.001	.000
kecerdasan emosional (x <sub>2</sub> )	.194	.095	.249	2.031	.047

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 21)

Dari hasil uji t pada tabel diatas diperoleh persamaan model regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 14,490 + 0,378 X_1 + 0,194 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan:

$$\text{Konstanta (o)} = 14,490$$

Ini mempunyai arti jika nilai variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>) dianggap tetap atau sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar konstantanya atau sebesar 0,14,490.

$$\text{Koefisien Kepemimpinan } (\beta_1) = 0,378$$

Dari hasil uji t pada tabel diatas terlihat bahwa kepemimpinan positif dengan nilai 0,378 dan signifikan senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05. Positif memberi arti jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

$$\text{Koefisien Kecerdasan Emosional } (\beta_2) = 0,194$$

Dari hasil uji t pada tabel diatas terlihat bahwa kecerdasan emosional positif dengan nilai 0,194, dan signifikan senilai 0.047 lebih kecil dari 0,05. Positif memberi arti jika kecerdasan emosional meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil penelitian Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,378 dan signifikan dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini sudah sesuai dengan pendapat Kasmir (2016), karyawan, French (1994) yang menyatakan bahwa kepemimpinan masuk ke dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga sudah sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Catur Widayati (2016), Sri Murgiyati (2016), Zainal Arifudin (2017), Syamsul Rizal (2017). yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. .

Berdasarkan Hasil penelitian Kecerdasan Emosional berpengaruh positif sebesar 0,194 dan signifikan dengan nilai sig 0,047 < 0,05. Hal ini sudah sesuai dengan pendapat Geloman (dalam Tarmizi d.k.k, 2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional

masuk kedalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga sudah sesuai oleh Penelitian Terdahulu yang di lakukan oleh Catur Widayati (2016), Sri Murgiyati (2016), Zainal Arifudin (2017), Syamsul Rizal (2017). yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. .

Dari nilai F diperoleh nilai positif sebesar 14,490 dan signifikan dengan nilai sig 0,000 <0,05 maka dinyakan hipotesis di terima yaitu Kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sudah sesuai oleh Penelitian Terdahulu yang di lakukan oleh Catur Widayati (2016), Sri Murgiyati (2016), Zainal Arifudin (2017), Syamsul Rizal (2017). yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Untuk variabel kepemimpinan yang perlu ditingkatkan lagi peningkatan peran kepemimpinan, seperti meningkatkan kapasitasnya agar dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya melalui berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Serta untuk variabel kecerdasan emosional yang perlu ditingkatkan lagi adalah peningkatan kesadaran diri akan potensi yang dimiliki, kemampuan untuk memotivasi diri dan lingkungan, kemampuan untuk mengelola hubungan dengan lingkungan kerja dan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Perum Perumnas regional 1 Medan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustian, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual- ESQ*, Jakarta: Penerbit Arga.
- Amstrong. 2003. *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan Atit Cahyani, Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Anoraga. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arifin, S., & Nasution, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(2). Doi: <https://doi.org/10.31289/jab.V3i2.1237>
- Cahyadi, W., Mukhlisin, M., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 66-76. Doi: <https://doi.org/10.31289/jab.V6i1.2995>
- Dubrin. 2005. *Leadership (Terjemahan)*, edisikedua, Prenada Media: Jakarta
- French, W. 1994, *Human Resaurce Management*, Houghthon Mifflin Company
- Goleman, 2013. *Kecerdasan Emosional*. Terjemahan T. Hermaya, cetakanVII. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hsb, M. (2018). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/jab.V4i1.1533>
- Imam Ghozali. 2011, *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro

- Imam Ghozali. 2013, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Universitas Diponegoro  
Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang, volume 12, Nomor 1, Halaman 17-22, (JIBEKA) Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1503>
- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 29-36. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jkbn.V1i1.1398>
- Lubis, R. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V3i1.425>
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V1i1.100>
- Patton. 2002 *Evaluation Political Inherency: Practical Implications For Design And Use*.
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jkbn.V6i2.3553>
- Rohiat. 2008. Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ronaldy, Arisona chony. Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, volume 11, Nomor 2, Halaman 116-122 *Jurnal manajemen ISSN:0285-6911*
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160-169. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V5i2.2694>
- Sri Murgiyati 2016 Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri), volume 3, Nomor 2, Halaman 31-39, *Jurnal Sains Manajemen*
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsul, Rizal. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Koqnitif, Kemampuan Personal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi di Provinsi Aceh, volume 1, Nomor 1, Halaman 36-49, (EMT) *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A. (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 849-857.
- Utomo, G., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Kualitas E-Government Terhadap Kepuasan Pengguna E-Filing: Studi Kasus Wajib Pajak Di Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 13-21. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2752>
- Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke7. Depok: PT RAJA GRAFINDO
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Widayati, Catur. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Tingkat pendidikan dan karir terhadap kinerja karyawan pada sales marketing PT. Astra International Daihatsu cabang tanggerang, volume 12, Nomor 2, Halaman 213-231, *Jurnal Ekonomi*
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.