

Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Pt. Bintang Ujung Kulon Mandiri (BUKM)

Achmad Yasir Rusadi¹, Imam muhtadin², Nazifah husainah³, Hasanah⁴

Universitas Muhammadiyah Jakarta¹²³⁴

achmadyasirrusadi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the influence of competence and leadership on employee performance with work motivation as a mediating variable in PT. Bintang Ujung Kulon Mandiri. The method in this study uses an associative method with a quantitative research approach. Meanwhile, the number of samples used was 52 respondents, using saturated samples for the sampling method. The analysis method used is SEM-PLS. The results of the study indicate that, (1) competence has a significant influence on employee performance, (2) emotional intelligence has a significant influence on employee performance, (3) competence has a significant influence on leadership, (4) emotional intelligence has a significant influence on leadership, (5) leadership has a significant influence on employee performance, (6) competence has a significant influence on employee performance through leadership, and (7) emotion. intelligence has a significant influence on employee performance through leadership.

Keywords: Competence, Emotional Intelligence, Leadership, and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT. Bintang Ujung Kulon Mandiri.

Metode pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 responden, dengan menggunakan sampel jenuh untuk metode pengambilan sampel. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan SEM-PLS Hasil penelitian yaitu, (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan, (4) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan, (5) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan, dan (7) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, yang di barengi dengan gejolak politik di berbagai negara serta perang dagang yang berlangsung, membawa perekonomian dalam ketidakpastian. Ketatnya persaingan antar perusahaan yang semakin dinamis, perubahan preferensi konsumen, dan munculnya model bisnis baru menuntut

perusahaan untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar dapat bertahan dan bertumbuh sesuai tuntutan pasar. Di tengah berbagai tantangan ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis sebagai modal yang menentukan keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan organisasi, sumber daya manusia mendorong perusahaan dalam membangun dan mengembangkan sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Barney dalam Rahadian (2017), SDM yang unggul dapat menjadi strategic resource yang sulit ditiru oleh pesaing, karena mereka memiliki kombinasi unik antara keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dapat mendukung inovasi dan efisiensi. Dalam konteks ini, perusahaan tidak cukup hanya bergantung pada teknologi atau modal, mereka memerlukan SDM yang mampu mengelola perubahan, beradaptasi dengan cepat, dan memberikan solusi inovatif terhadap masalah yang kompleks. Perusahaan yang berhasil berinvestasi dalam pengembangan SDM cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan mampu bertahan lebih lama di tengah perubahan pasar.

METODE PENELITIAN

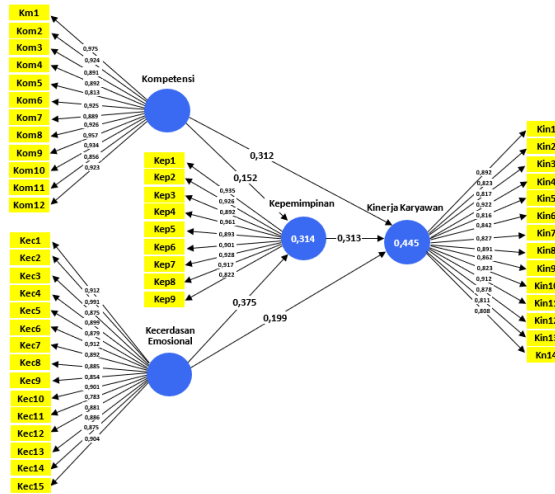
Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan metode asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel independen (Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada PT. Bintang Ujung Kulon Mandiri.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui pengumpulan data kuesioner.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Ujung Kulon Mandiri yang berjumlah 42 Orang, Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh, karena seluruh populasi dipilih secara keseluruhan sebanyak 42 orang

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan menggunakan model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan Uji Statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.1
Output Outer Loading

Uji Validitas Diskriminatif

Tabel 4.10
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Kompetensi	0,747	Valid
Kecerdasan Emosional	0,819	Valid
Kepemimpinan	0,838	Valid
Kinerja Karyawan	0,719	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.10, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminatif yang memadai, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan tepat sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompetensi	0.959	0.962	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.972	0.979	Reliabel
Kepemimpinan	0.978	0.989	Reliabel

Kinerja Karyawan	0.951	0.959	Reliabel
------------------	-------	-------	----------

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 4.11, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Ini menandakan bahwa masing-masing variabel memenuhi standar reliabilitas atau konsistensi internal. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap andal, artinya apabila digunakan kembali dalam kondisi serupa, akan menghasilkan data yang konsisten.

Uji R Square (R²)

Tabel 4.12
Hasil Analisis R-Square (R²)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepemimpinan	0.549	0,531
Kinerja Karyawan	0,761	0,719

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.12, nilai R-Square untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0,549 atau 54,9%, yang menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kecerdasan Emosional mampu menjelaskan 54,9% 76,1% variabilitas pada Kepemimpinan. Nilai ini termasuk dalam kategori sedang (moderate). Adapun sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,761 yang berarti bahwa Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kepemimpinan mampu menjelaskan 76,1%, terhadap variabilitas Kinerja Karyawan. Kontribusi ini dikategorikan sebagai kategori tinggi (substansial), sementara 23,9% sisanya berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji F-Square (F²)

Tabel 4.13
Hasil Analisis F-Square (F²)

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kompetensi	0,361	0,370
Kecerdasan Emosional	0,211	0,222
Kepemimpinan	-	0,209

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disajikan penjelasan tentang nilai F-Square yang menggambarkan besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian:

- a) Kompetensi mempunyai nilai F^2 sebesar 0,361 terhadap Kepemimpinan. Karena $F^2 > 0,35$, maka pengaruh Kompetensi terhadap Kepemimpinan dikategorikan memiliki pengaruh besar.
- b) Kecerdasan Emosional menunjukkan nilai F^2 sebesar 0,211 terhadap Kepemimpinan. Dengan nilai F^2 berada pada rentang $0,15 < F^2 < 0,35$, maka pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepemimpinan termasuk dalam kategori pengaruh sedang.
- c) Kompetensi juga memberikan nilai F^2 sebesar 0,370 terhadap Kinerja Karyawan. Karena melebihi 0,35, maka pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diklasifikasikan sebagai pengaruh besar.
- d) Kecerdasan Emosional memiliki nilai F^2 sebesar 0,222 terhadap Kinerja Karyawan, sehingga berdasarkan rentang 0,15 hingga 0,35, pengaruh tersebut termasuk dalam kategori pengaruh sedang.
- e) Kepemimpinan memperoleh nilai F^2 sebesar 0,209 terhadap Kinerja Karyawan. Nilai ini berada dalam rentang pengaruh sedang ($0,15 < F^2 < 0,35$), sehingga pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga dikategorikan sebagai pengaruh sedang.

Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Tabel 4.14
Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Variabel	Original sampel (O)	Sample mean (M)	T-Statistics	P-Value
Kompetensi → Kepemimpinan	0,401	0,432	2,821	0,007
Kecerdasan Emosional → Kepemimpinan	0,243	0,337	2,122	0,010
Kompetensi → Kinerja Karyawan	0,295	0,201	2,327	0,012
Kecerdasan Emosional → Kinerja Karyawan	0,337	0,352	2,511	0,014
Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,352	0,367	2,344	0,003

Sumber: Hasil Olah Data

Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 4.15
Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Variabel	Original sampel (O)	Sample mean (M)	T-Statistics	P-Value
Kompetensi → Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0.262	0.274	2,123	0.009
Kecerdasan Emosional → Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,223	0,241	2,378	0.004

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,327 yang berarti lebih besar dari nilai batas kritis 1,96 (dalam tingkat signifikansi 5% atau 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kompetensi dan variabel Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,012 juga lebih kecil dari 0,05, yang semakin memperkuat bukti bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka akan semakin meningkat pula kualitas kinerja yang ditunjukkan. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan profesional sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi mencakup baik kompetensi teknis (*hard skills*) maupun non-teknis (*soft skills*), yang keduanya berkontribusi terhadap efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Dalam teori manajemen SDM, kompetensi bahkan sering dijadikan dasar dalam sistem rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier. Oleh karena itu, organisasi perlu

memastikan bahwa pengembangan kompetensi karyawan dilakukan secara berkelanjutan, melalui program pelatihan, coaching, mentoring, dan evaluasi berbasis kompetensi, guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,511 yang berarti lebih besar dari nilai batas kritis 1,96 (dalam tingkat signifikansi 5% atau 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,014 juga lebih kecil dari 0,05, yang semakin memperkuat bukti bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan secara statistik.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik di lingkungan kerja.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain dalam berbagai situasi. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih resilien, adaptif, dan produktif. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi salah satu indikator penting dalam membentuk kinerja yang unggul, terutama dalam pekerjaan yang melibatkan kerja tim, komunikasi interpersonal, pelayanan, dan pengambilan keputusan.

Temuan ini mendukung literatur yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah faktor non-teknis yang sangat memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan kecerdasan emosional tidak hanya dalam proses rekrutmen, tetapi juga dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepemimpinan

Hasil pengujian hubungan antara Kompetensi terhadap Kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,821, yang berarti lebih besar dari nilai batas kritis 1,96 (dalam tingkat signifikansi 5% atau 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kompetensi dan variabel Kepemimpinan. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,007 juga lebih kecil dari 0,05, yang semakin memperkuat bukti bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kepemimpinan adalah signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi individu, maka akan semakin baik pula kepemimpinan yang ditunjukkan. Kompetensi di sini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung

efektivitas kerja, yang pada akhirnya tercermin dalam kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam konteks organisasi.

Temuan ini konsisten dengan teori-teori kepemimpinan modern yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu fondasi utama dalam membentuk kualitas kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang kompeten cenderung lebih mampu dalam membuat keputusan strategis, menyelesaikan masalah, membina hubungan interpersonal yang baik, dan memberikan arah yang jelas bagi timnya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan

Hasil pengujian hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,122 yang berarti lebih besar dari nilai batas kritis 1,96 (dalam tingkat signifikansi 5% atau 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Kepemimpinan. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,007 juga lebih kecil dari 0,05, yang semakin memperkuat bukti bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepemimpinan adalah signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kepemimpinan. Artinya, individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan kepemimpinan yang lebih baik.

Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence* – EI) mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Dalam konteks kepemimpinan, EI memainkan peran penting dalam membentuk gaya kepemimpinan yang empatik, komunikatif, dan adaptif.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Daniel Goleman (2000:78), salah satu tokoh utama dalam pengembangan konsep kecerdasan emosional, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan elemen kunci dalam efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang hanya mengandalkan IQ (kecerdasan intelektual) cenderung kurang berhasil dalam memimpin tim secara holistik jika tidak dibarengi dengan kecerdasan emosional.

Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, semakin besar kemampuannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif. Hasil ini juga memberikan implikasi bahwa pengembangan kecerdasan emosional harus menjadi bagian penting dalam pelatihan kepemimpinan di organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,344 yang berarti lebih besar dari nilai batas kritis 1,96 (dalam tingkat signifikansi 5% atau 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat hubungan yang signifikan antara

variabel Kepemimpinan dan variabel Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,003 juga lebih kecil dari 0,05, yang semakin memperkuat bukti bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, baik dalam hal komunikasi, pemberdayaan, keteladanan, maupun pengambilan keputusan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kepemimpinan dalam konteks organisasi merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu dalam tim.

Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Adawiyah & Sopiha, (2023), yang menyatakan bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara konsisten meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan kualitas kepemimpinan, baik melalui pelatihan, coaching, mentoring, maupun sistem promosi berbasis kompetensi kepemimpinan, agar dapat mendorong pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,123, yang lebih besar dari batas kritis 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,009, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka akan mendorong terbentuknya kepemimpinan yang lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peran kepemimpinan sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,378, yang lebih besar dari batas kritis 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,004, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki individu, seperti kemampuan mengenali, mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, serta membangun hubungan interpersonal yang sehat, maka akan mendorong terbentuknya gaya kepemimpinan yang lebih efektif. Kepemimpinan yang dilandasi oleh kecerdasan emosional yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi bawahan, dan mengarahkan tim secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka akan semakin meningkat pula kualitas kinerja yang ditunjukkan.
2. Bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik di lingkungan kerja
3. Bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan, artinya semakin tinggi tingkat kompetensi individu, maka akan semakin baik pula kepemimpinan yang ditunjukkan.
4. Bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan, artinya individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan kepemimpinan yang lebih baik.
5. Bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, baik dalam hal komunikasi, pemberdayaan, keteladanan, maupun pengambilan keputusan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
6. Bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi kepemimpinan, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka akan mendorong terbentuknya kepemimpinan yang lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7. Bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi kepemimpinan, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki individu, maka akan mendorong terbentuknya gaya kepemimpinan yang lebih efektif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Daniel Goleman. (2016) *Emotional Intellegence (Kecerdasan Emosional)*. Cetakan ke-21. Percetakan PT Gramedia, Jaarta
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Kandula R, Srinivas. (2013). *Competency Based Human Resource*, Gate Corporation. Delhi : Bangalore
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V & Mulyadi. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2011). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. In H. Latan & R. Noonan (Eds.), **Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications** (pp. 1–40). Cham: Springer.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, B. Agus. dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadershif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Yukl, G.A. (2013). *Leadership in Organizations. 8th Edition*, Prentice-Hall, Upper Saddle River.

JURNAL

Achmad Sani Supriyanto & Eka Afnan Troena. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10 Nomor 4 Desember 2012

Ali Mutasar, Masril, David, Suswati Hendriani & Wahidah Fitriani (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Kabupaten Agam. *Jurnal al-Fikrah*, Vol. VII, No. 2 Juli-Desember 2019

Basri & Saddiya Hamris (2024). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Metaverse Advertisi (JMA)*, Vol. 3, No. 2, Juli 2024.

Desy Afriliani¹ & Manisah & Sari sakarina (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Encar Daihatsu Palembang. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara* Vol 6 No 2 Desember 2024

Dewi Purnamasari & Woro Utari (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Jasa Tri Capital Investama. *Jurnal Manajerial Bisnis* Vol. 7 No. 2 Desember – Maret 2024

Diah Amalia & Muhammad Ramadhan (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional Dilihat Dari Perspektif Gender. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, Vol. 3, No. 1, March 2019

Fernando Setiadi & Lamtiur Hasianna Tampubolon (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kepemimpinan Yang Efektif (Studi Kasus Pada Divisi Accounting & Management Information System Di Bank Swasta International, TBK). *Jurnal Transaksi* Vol. 12, No. 1 Mei 2020.

Fery Sidik Suseno & Kesi Widjajanti & Nunik Kusnilawati. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Pt. Almega Sejahtera "Service Division". *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol.3, No.5 Februari 2025

Hadi Widayat & Indarto & Yuli Budiati & Fania Mutiara Savitri. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Timur. *Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, Vol. 10 No. 1 September 2023

Jeffry & Susi Handayani (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 8 No. 1, Maret 2024

Laili Dian Safitri & Andhika Syahputra & Reva Cindy Aulia & Sevtiani Isty Lazumi & Endira Efiani & Ni Nyoman Sawitri (2024). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (Studi Literature). *Indonesia Journal of Economics and Strategic Management*, (IJESM), Vol.2, No.4 December 2024

Leily Febyanti & Seta A Wicaksana & Lies Putriana (2024) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan (Suatu Kajian Perspektif Karyawan PT Assab Steels Indonesia) *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)* Vol. 4 No. 3, Mei 2024 (2023)

Popy Melsindy (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No.3 April 2024

Prama Suryo Ardianto & Ahyar Yuniawan (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mg Setos Hotel Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 9, Nomor 3, Tahun 2020

Rahmat Hidayat. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kurnia Garam Sejahtera Padang. *Jurnal Of Science Education and Management Business*. Vol. 3 No. 3 Tahun 2024

Thowil Amrin & Hamsal (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada

Karyawan Perusahaan Ritel Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* Vol. 18, No. 1 Januari - Februari 2024

Ujang rahmat Hidayat & Mia Karmila & Barin Barlian (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di PT. Asia Tritunggal Jaya. *Jurnal Pakar Manajemen*, Vol. 1 No 1 September 2024

Uswatul Fitroh & Ery Teguh Prasetyo & Dody Kurniawan. (2024). Pengaruh Displin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol.4, No.2 Mei 2024