

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI WILAYAH BOGOR

Ananda Halilah Kusdianty^{a*)}, Gunawan Baharuddin^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: anandakusdianty@gmail.com

Article history: received 01 December 2025; revised 12 December 2025; accepted 26 Januari 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.21>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Perusahaan manufaktur dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik pekerjaan dengan target produksi yang ketat, tingkat tekanan kerja yang tinggi, serta membutuhkan koordinasi dan kerja sama yang baik antar karyawan. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu mengelola emosi secara efektif serta membutuhkan peran pimpinan yang mampu memberikan arahan dan motivasi guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 orang karyawan perusahaan manufaktur di wilayah Bogor yang dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial menggunakan uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun emosi orang lain dapat meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan pencapaian target kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana penerapan gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan masing masing memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan..

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF MANUFACTURING COMPANIES IN THE BOGOR REGION

Abstract. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and leadership style on employee performance in manufacturing companies located in the Bogor region. Manufacturing companies were chosen as the research object due to their work characteristics, which include strict production targets, high work pressure, and the need for strong coordination and teamwork among employees. These conditions require employees to effectively manage their emotions and leaders to apply appropriate leadership practices in order to support optimal performance. The research method used in this study is a quantitative method with an associative approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to 100 employees working in manufacturing companies in the Bogor region who were selected as research respondents. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, descriptive analysis, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing in this study was conducted partially using the t-test with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. This finding suggests that employees' ability to recognize, understand, and manage their own emotions as well as the emotions of others can improve work quality, timeliness, and the achievement of work targets. In addition, leadership style also has a positive and significant effect on employee performance, where the application of transformational leadership is able to enhance employee motivation and create a conducive working environment. Therefore, emotional intelligence and leadership style each play an important role in improving employee performance in manufacturing companies in the Bogor region.

Keywords: Emotional Intelligence, Leadership Style, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Persaingan global dan kebutuhan akan efektivitas produksi yang makin mendesak, sektor manufaktur wajib menjadikan kinerja karyawan sebagai pilar utama daya saing dan keberlanjutan organisasi. Karakteristik industri ini ditandai oleh beban kerja tinggi, kegiatan produksi padat, serta kompleksitas koordinasi antar fungsi memerlukan pendekatan yang tidak hanya

mengandalkan teknologi atau proses semata, tetapi juga mengoptimalkan potensi sumber daya manusia melalui kepemimpinan yang tepat dan manusiawi

Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Melalui pengelolaan SDM yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, serta membangun budaya organisasi yang positif dan berdaya saing. Seiring dengan dinamika lingkungan bisnis yang dinamis, fungsi manajemen SDM dituntut untuk terus beradaptasi terhadap perubahan, baik yang bersumber dari perkembangan teknologi, pergeseran kebutuhan tenaga kerja, maupun tuntutan pasar global. Selain berfokus pada peningkatan kinerja, manajemen SDM juga berperan dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis antara pihak manajemen dan karyawan melalui komunikasi yang terbuka, penerapan prinsip keadilan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian penghargaan yang proporsional terhadap kontribusi karyawan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam membangun keunggulan kompetitif dan memastikan keberlanjutan organisasi di tengah persaingan global (Muktamar et al., 2024)

Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi berbagai kendala dalam mengoptimalkan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional karyawan serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Kondisi tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabilla Chika Fitrianda dan Deden Kurniawan (2025), yang menunjukkan bahwa karyawan PT Plastech Dinamika masih mengalami permasalahan terkait kecerdasan emosional. Beberapa karyawan belum mampu mengelola emosi secara optimal ketika menghadapi tekanan kerja, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat konsentrasi dan kualitas hasil kerja. Selain itu, pemahaman terhadap emosi rekan kerja juga masih terbatas, yang tercermin dari terjadinya miskomunikasi serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Stabilitas emosional dalam menerima arahan maupun kritik juga relatif rendah, sehingga menyebabkan komunikasi internal belum berjalan secara efektif. Kondisi tersebut turut memengaruhi kerja sama tim yang belum optimal akibat keterbatasan karyawan dalam mengelola konflik dan menyesuaikan diri dengan dinamika kelompok. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional masih menjadi aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dalam upaya peningkatan kinerja karyawan (Fitrianda & Kurniawan, 2025).

Kecerdasan emosional merupakan faktor krusial yang berperan dalam keberhasilan individu dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosinya secara efektif. Menurut Fitrianda dan Kurniawan (2025), kecerdasan emosional mencakup kemampuan seseorang dalam memahami emosi diri sendiri maupun orang lain, serta menggunakan pemahaman tersebut sebagai dasar dalam bertindak secara tepat. Kecerdasan emosional yang baik membantu individu, baik pemimpin maupun karyawan, dalam mengendalikan emosi, membangun hubungan interpersonal yang positif, meningkatkan kemampuan bekerja sama, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, sehingga mampu menunjang peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, kemampuan mengelola emosi secara efektif akan mendorong munculnya emosi positif, meningkatkan kepekaan sosial, dan menumbuhkan empati terhadap sesama serta lingkungan kerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional yang baik memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian kinerja

Selain itu elemen penting dalam pengelolaan SDM adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja, motivasi, dan kolaborasi antaranggota tim. Beragam gaya kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, transformasional, transaksional, servant, situasional, maupun visioner memberikan pengaruh yang berbeda terhadap komitmen dan kinerja karyawan (Wulandari & Mulyanto, 2024). Kepemimpinan menekankan peran strategis seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengelola dan mengoptimalkan kinerja serta efektivitas organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya harus mampu merancang strategi organisasi, tetapi juga memiliki keterampilan interpersonal dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan Bersama (Muhammad Agung Kurniawan & Sri Wartini, 2025). Menurut Widyatmoko dalam jurnal Imron, dkk (2025), karakter kepemimpinan yang positif berperan penting dalam meningkatkan kompetensi serta kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memberikan arahan, instruksi, motivasi, serta membangun hubungan kerja yang efektif dengan para karyawan. Kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, dan menunjukkan sikap yang patut dicontoh memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Pemimpin yang mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dan memberi dukungan emosional kepada karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta komitmen mereka dalam melaksanakan tanggung jawab (Rosihana et al, 2025). Dalam konteks nasional, Presiden Joko Widodo (Jokowi) kerap dijadikan contoh nyata pemimpin transformasional yang mampu mengartikulasikan visi secara jelas dan mengubah gagasan besar menjadi langkah-langkah praktis. Pendekatan seperti ini penting bagi organisasi, termasuk sektor manufaktur, yang membutuhkan pemimpin visioner sekaligus mampu menerjemahkan visi menjadi tindakan nyata. Selain itu, kemampuan Jokowi dalam mengelola birokrasi dan menyelesaikan masalah sosial dengan cara yang konstruktif mencerminkan kecerdasan emosional yang tinggi, sehingga mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan anggota

Dalam sektor manufaktur, kepemimpinan yang efektif menjadi lebih kompleks karena lingkungan kerja yang padat, target produksi yang ketat, serta tingkat stres kerja yang tinggi. Di wilayah Kabupaten Bogor, yang dikenal sebagai salah satu pusat industri manufaktur di Indonesia, perusahaan-perusahaan menghadapi tantangan besar dalam menjaga produktivitas dan stabilitas tim kerja. Berdasarkan data Direktori Industri Manufaktur Kabupaten Bogor yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bogor selama sepuluh tahun terakhir (2014–2024), jumlah perusahaan industri manufaktur di wilayah ini

menunjukkan tren yang dinamis. Pada tahun 2024 tercatat 982 perusahaan manufaktur aktif yang mencakup berbagai subsektor seperti makanan dan minuman, tekstil, kimia, logam, hingga furnitur. Keberagaman bidang industri tersebut memperlihatkan bahwa Kabupaten Bogor merupakan salah satu pusat manufaktur penting di Provinsi Jawa Barat. Persaingan antarperusahaan yang semakin ketat menuntut peran kepemimpinan yang strategis dan berorientasi pada kecerdasan emosional, agar mampu mengelola dinamika kerja dan menjaga kinerja karyawan tetap optimal di tengah tantangan industri yang terus berkembang



Gambar 1 Grafik Jumlah Industri Manufaktur Wilayah Bogor 2024

Sumber : *bogor.bps.go.id*

Berdasarkan hasil kajian terhadap literatur dalam lima tahun terakhir (2021–2025), penelitian yang membahas secara simultan pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur masih tergolong terbatas, terutama di wilayah Bogor. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya lebih menitikberatkan pada pengujian masing-masing variabel secara terpisah, meskipun dalam praktik organisasi kecerdasan emosional karyawan memiliki peran penting dalam membentuk cara individu merespons, memahami, dan menyesuaikan diri terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Hubungan dan interaksi antara kecerdasan emosional karyawan dengan gaya kepemimpinan tersebut berpotensi memberikan pengaruh langsung terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Penelitian ini diperlukan untuk mengisi kesenjangan empiris antara konsep teoretis dan kondisi aktual di lapangan, khususnya dalam memahami bagaimana kecerdasan emosional individu berinteraksi dengan gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi secara teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, harmonis, dan berkelanjutan di sektor manufaktur..

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang memfokuskan pada pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk angka untuk meneliti populasi atau sampel melalui instrumen penelitian yang terukur. Analisis data dilakukan secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Selain itu, pendekatan ini digunakan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berpijak pada paradigma positivisme, digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel yang telah ditentukan. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor..

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Variabel yang dimaksud adalah Kecerdasan Emosional (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 22. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, sebaliknya suatu butir pernyataan dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung $<$ r tabel. Berikut ini rincian uji validitas yang dilakukan pada data penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0,581	0,196	Valid
X1.2	0,462	0,196	Valid
X1.3	0,578	0,196	Valid
X1.4	0,568	0,196	Valid
X1.5	0,557	0,196	Valid
X1.6	0,630	0,196	Valid
X1.7	0,547	0,196	Valid
X1.8	0,622	0,196	Valid

Dapat dilihat pada kolom nilai korelasi r hitung seluruh indikator dari X1_1 sampai X1_8 lebih besar dari r tabel (0.196), maka uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dinyatakan valid

Tabel 2 Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	0,612	0,196	Valid
X2.2	0,647	0,196	Valid
X2.3	0,522	0,196	Valid
X2.4	0,654	0,196	Valid
X2.5	0,568	0,196	Valid
X2.6	0,632	0,196	Valid
X2.7	0,717	0,196	Valid
X2.8	0,650	0,196	Valid

Dapat dilihat pada kolom nilai korelasi r hitung seluruh indikator dari X2_1 sampai X2_8 lebih besar dari r tabel (0.196), maka uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dinyatakan valid

Tabel 3. Validitas Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y.1	0,613	0,196	Valid
Y.2	0,630	0,196	Valid
Y.3	0,593	0,196	Valid
Y.4	0,667	0,196	Valid
Y.5	0,733	0,196	Valid
Y.6	0,665	0,196	Valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung untuk setiap item pernyataan $>$ r tabel (0,196)

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

Tabel 4. Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional	0,702	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,776	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,727	Reliabel

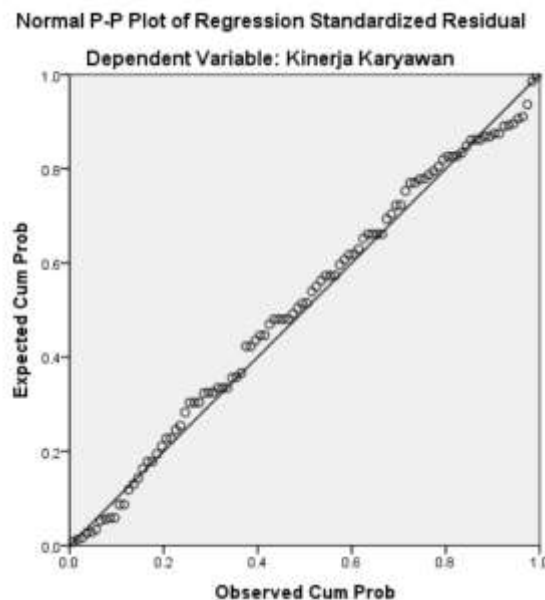
Pada Tabel di atas menunjukkan ketiga variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi ($>$ 0,60). Hal ini membuktikan bahwa alat ukur (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang baik dan dapat diandalkan untuk pengujian hipotesis selanjutnya

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Analisis Grafik Normalitas Probability Plot

Uji normalitas secara grafis dilakukan dengan melihat penyebaran titik-titik pada grafik Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber: SPSS 22, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tampilan grafik *Normal P-Plot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data (plot) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Titik-titik tidak melebar jauh dari garis lurus. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, sehingga model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas secara visual.

b. Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.12338019
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan pada output SPSS, diperoleh nilai Asym Sig. (2-tailed) sebesar 0,895. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinearitas yang dilakukan menggunakan SPSS untuk mengetahui apakah terjadi kolinearitas antara variabel X_1 dan X_2 . Hasil disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	.861	1.161
	Gaya Kepemimpinan	.861	1.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

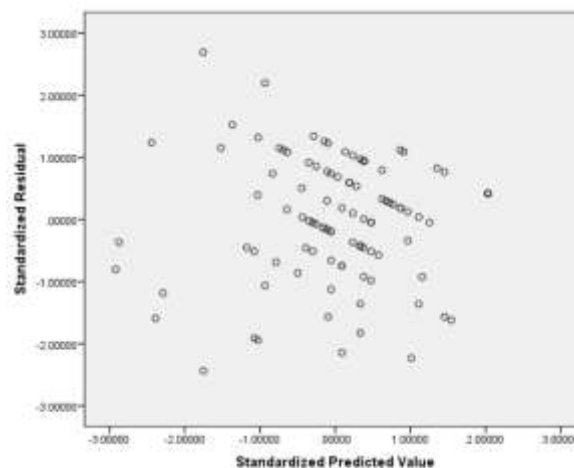
Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,861 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,161 < 10$.
- 2) Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,861 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,161 < 10$.

Karena seluruh variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*. Berikut ini hasil pencarian *Scatterplot* dengan menggunakan SPSS 22.



Sumber: SPSS 22, Diolah Peneliti, 2026

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil tampilan grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga dapat digunakan datanya

D. Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.075	2.920		3.109	.002
	Kecerdasan Emosional	.314	.080	.367	3.922	.000
	Gaya Kepemimpinan	.187	.068	.255	2.730	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dengan melihat nilai pada kolom Unstandardized Coefficients (B) adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,075 + 0,314X_1 + 0,187X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Gaya Kepemimpinan

Interpretasi persamaan regresi:

a. Konstanta (a) = 9,075

Artinya, jika variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) bernilai 0 (tidak ada), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 9,075 satuan.

b. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,314

Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional bernilai positif sebesar 0,314. Artinya, jika Kecerdasan Emosional meningkat 1 satuan (dengan asumsi variabel lain tetap), maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,314 satuan.

c. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,187

Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,187. Artinya, jika Gaya Kepemimpinan meningkat 1 satuan (dengan asumsi variabel lain tetap), maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,187 satuan.

E. Pengujian Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.254	2.14516

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

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,1%, sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,287 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup terhadap variabel dependen sesuai dengan variabel yang diteliti.

F. Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.075	2.920		3.109	.002
	Kecerdasan Emosional	.314	.080	.367	3.922	.000
	Gaya Kepemimpinan	.187	.068	.255	2.730	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan ($H1$)

$H0_1$: Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H1_1$: Kecerdasan Emosional (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, nilai signifikansi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) adalah $0,000 < 0,05$, sehingga $H1_1$ ditolak dan $H0_1$ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan ($H2$)

$H0_2$: Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H1_2$: Gaya Kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) adalah $0,008 < 0,05$, sehingga $H1_2$ ditolak dan $H0_2$ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

G. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t), diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,314. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja manufaktur.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan berada dalam kategori sangat baik. Karyawan dinilai mampu memahami dan mengendalikan emosi pribadi, mengenali emosi orang lain, serta menjaga sikap profesional meskipun dihadapkan pada tekanan target dan tuntutan operasional yang tinggi. Kondisi ini selaras dengan karakteristik perusahaan manufaktur di wilayah Bogor yang memiliki intensitas kegiatan produksi tinggi, target kerja yang ketat, serta membutuhkan koordinasi yang erat antarbagian. Kemampuan pengelolaan emosi yang efektif berperan penting dalam mengurangi potensi konflik, meningkatkan konsentrasi kerja, serta menjaga kualitas dan produktivitas karyawan.

Temuan tersebut mendukung teori kecerdasan emosional yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta mempertahankan motivasi kerja. Kondisi ini pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ely Kurniawati dan Ambyah Atas Aji (2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu mengelola emosi, memiliki empati, serta keterampilan sosial yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi positif sebesar 0,187. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan kecerdasan emosional.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor tergolong dalam kategori sangat baik dan cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional. Pimpinan dinilai mampu memberikan keteladanan, memotivasi karyawan, mendorong penerapan cara kerja yang inovatif, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan karyawan secara individual. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional tersebut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap pimpinan, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam lingkungan perusahaan manufaktur yang menuntut tingkat disiplin kerja yang tinggi, ketepatan waktu, serta kerja sama tim yang solid, peran pemimpin menjadi faktor yang sangat krusial dalam mengarahkan, memotivasi, dan menjaga semangat kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi serta arahan yang jelas akan membantu karyawan memahami tujuan kerja dengan lebih baik dan meningkatkan komitmen terhadap tugas yang diemban. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syakila Azka dan Syarifah Ida Farida (2024) pada PT Meyer Proteindo Prakarsa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi kerja, serta keteladanan yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi bernilai positif. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun emosi orang lain mampu meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, pencapaian target, serta kerja sama tim dalam lingkungan kerja manufaktur. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan yang mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, serta memperhatikan kebutuhan karyawan secara individual dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

V. REFERENSI

Abubakar, H. R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In Suka-Press Uin Sunan Kalijaga (Vol. 1).

- Anna Wulandari & Heru Mulyanto. (2024). Kepemimpinan (M. . Mai Yuliza, S.E. (Ed.)). Pt Kimshafi Alung Cipta.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis Eighth Edition. [Www.Cengage.Com/Higher](http://www.cengage.com/highered)
- Hasrullah, Kamidin, M., Fitriani, & Asad, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 5(3), 291–302.
- Julizar, J., Listihana, W. D., & Junaidi, J. (2025). Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Kerja Karyawan: Studi Empiris Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Daya Saing*, 11(3), 866–873. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.V11i3.2380>
- Kurniawan, N. C. Fitrianda & D. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Palu Mitra Utama (Pmu) The Influence Of Emotional. 4(April), 389.
- Marbawi. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional. In Sefa Bumi Persada. Sefa Bumi Persada Anggota.
- Mintarti Indarti, M. (2024). Analisis Data Kuantitatif. In *Ejurnal Al Musthafa* (Vol. 3, Issue 3).
- Muflih Mubarak, Hasanuddin Remmang, M. R. (2022). Gaya Kepemimpinan (A. Puspita (Ed.)). Chakti Pustaka Indonesia.
- Muhammad Agung Kurniawan & Sri Wartini. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. In *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* (Vol. 1, Issue 1).
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Ahmad Rafiq Sahibuddin. (2024). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Pertanian. *Mandira Cendikia*, 2, 53–54.
- Rosihana, S. Dan Zahra. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.V8i1.37>
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. (2020). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (Sardimi (Ed.)). K-Media.
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*.
- Wati, K. T. J. & L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88. *Jurnal Ekobis*, 9(1).