

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL  
DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI UTD PMI**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, EMOTIONAL  
INTELLIGENCE AND WORK PRESSURE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT UTD PMI MOJOKERTO CITY***

**Hamidi Muhammad Rizqi<sup>1</sup>, Khasbulloh Huda<sup>2</sup>, Trijadi Herdajanto<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

<sup>1</sup>hudakhasbulloh2@gmail.com

DOI: [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v7i2.3950](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v7i2.3950)

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada UTD PMI Kota Mojokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UTD PMI Kota Mojokerto dengan jumlah 44 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda uji t serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Tekanan Kerja, mempunyai pengaruh secara partial dan simultan terhadap Kinerja karyawan di UTD PMI Mojokerto.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kecerdasan emosional; tekanan kerja; kinerja

**ABSTRACT**

*The research aims to determine the influence of leadership style variables, emotional intelligence and work pressure on employee performance at UTD PMI Mojokerto City. This type of research is survey research using quantitative research methods. The population and sample in this research were UTD PMI Mojokerto City employees with a total of 44 people. Data collection methods in this research used questionnaires, interviews and literature studies. The data analysis methods used in this research are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, t tests and hypothesis tests. Based on the research results, it is known that variable. Leadership Style, Emotional Intelligence, Work Pressure, have a partial and simultaneous influence on employee performance at UTD PMI Mojokerto.*

*Keywords: leadership style; emotional intelligence; work pressure; performance*

## PENDAHULUAN

UTD PMI Kota Mojokerto merupakan pelayanan publik di bidang kesehatan yang melayani masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya dan permintaan darah, masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya disebut dengan pendonor, dalam kegiatan ini disebut dengan pelayanan pendonor darah. Pelayanan pendonor darah bertujuan untuk menjaga persediaan darah di Kota Mojokerto, sehingga stok darah akan selalu ada untuk digunakan bagi yang membutuhkan darah. Dengan seiring peningkatan jumlah penduduk Kota Mojokerto, kebutuhan darah juga akan terus meningkat. Maka dari itu peran kinerja pegawai yang maksimal dalam UTD PMI Kota Mojokerto sangatlah dibutuhkan. Dengan jumlah 44 orang pegawai, tentunya sangat dibutuhkan sosok pimpinan yang memiliki cara atau gaya kepemimpinan yang baik dan tepat guna mencapai kinerja dan target yang telah ditentukan dalam hal pemasukan darah. Dalam rangka untuk memenuhi target kebutuhan darah maka diperlukan kerja keras dan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat terhadap pegawainya agar pegawai bisa bekerja dengan maksimal.

Dari beberapa permasalahan mengenai kepemimpinan, maka dapat kita pahami bahwa fenomena yang terjadi akibat kurangnya peran serta atasan sebagai pimpinan dalam menjalankan tugas untuk mengontrol kegiatan di kantor membuat kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan. Roscahyo dan Prijati (2018) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, selain gaya kepemimpinan terdapat variabel lain yaitu kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah bagaimana menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan dan meraih keberhasilan (Patton, 2018). Dengan kecerdasan emosional bisa diharapkan dapat memotivasi kondisi psikologi menjadi pribadi karyawan yang matang. Terwujud dalam bentuk kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan sumber daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh manusia. Beberapa survey tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah

usaha bukan ditentukan oleh kemampuan teknikal, tetapi lebih pada kemampuan dasar untuk belajar, berkomunikasi, adaptasi, kreatifitas, kepercayaan diri dan ketahanan mental.

Menurut Han et al., (2018) menyatakan bahwa dalam pengembangan kecerdasan emosional pada tiap level organisasi memerlukan adanya emotional intelligence atau EI, sehingga setiap orang dapat meningkatkan kemampuannya sebagaimana pemimpin yang dapat menambah dan meningkatkan kinerja untuk pribadinya sendiri maupun organisasi yang dipimpinya. Emosi setiap individu akan dapat berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan yang dilakukan seorang individu dimana adanya keterkaitan antara emosi dan perilaku seseorang sehingga individu dituntut agar dapat mengelola emosinya dengan baik. Kemampuan mengelola emosi yang baik seorang karyawan akan memunculkan emosional positif dari dalam dirinya sehingga individu tersebut menjadi lebih peka dan mampu memahami atau berempati kepada orang lain maupun lingkungannya, serta bisa menyelaraskan nilai-nilai yang dianut lingkungannya. Faktanya memang kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang sangat penting karena bisa mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam berorganisasi, jika seseorang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan berdampak positif pada kinerja dan pengendalian emosi di dalam organisasi. Selain itu, terdapat research gap dari penelitian terdahulu menurut Wijaya and Sukartha (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja. Sedangkan Bayu & Sukartha, (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Gianyar.

Pada umumnya tekanan kerja banyak merugikan karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya semangat kerja, kecemasan yang tinggi dan frustrasi. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain diluar pekerjaan. Seperti tidur tidak tenang, selera makan berkurang dan susah berkonsentrasi (Apriyanto & Haryono, 2020). Badu dan Djafri (2019) mengatakan bahwa stres pada hakekatnya adalah tekanan yang

disebabkan karena individu dihadapkan pada situasi internal dan eksternal. Stres berlebihan memiliki dampak serius pada perkembangan kemampuan individu dalam beradaptasi karena pada umumnya, stres sering kali terjadi akibat perasaan manusia. Dalam suatu organisasi para pekerja mengalami stres yang disebabkan oleh tekanan terhadap kinerja mereka. Salah satu contohnya adalah frustrasi, dikarenakan adanya hambatan terhadap motivasi pekerja dalam mencapai tujuan yang di inginkan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis penelitian survey karena dalam pengumpulan data penulis menghimpun informasi dari para responden menggunakan kuesioner sebagai metode pokok. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UTD PMI Kota Mojokerto dengan jumlah 44 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 44 orang. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini, yaitu: uji instrument, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji validitas variabel variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, tekanan kerja dan kinerja memiliki status valid, karena nilai r hitung (*pearson correlation*) > rtabel sebesar 0,2973 dan nilai sig  $\leq 0,05$ .

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dari variabel, gaya kepemimpinan (X1), kecerdasan emosional(X2), tekanan kerja (X3) dan kinerja (Y) dinyatakan Reliabel.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.102, kecerdasan emosional sebesar 0.227, tekanan kerja sebesar 0.203, dan kinerja sebesar 0.139 hal ini menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksikan variabel bebas ke variabel terikat.

Hipotesis diterima apabila apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig. \leq \alpha = 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$  didapat dengan degree of freedom ( $df$ ) =  $n - k$ , yaitu  $44 - 3 = 41$ , dan  $sig. \alpha = 0.05$  maka didapat  $t_{tabel}$  dua sisi sebesar 1.67.

Hasil uji -  $t$  antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja mendapatkan  $t_{hitung} = 5.498 > t_{tabel} = 1.67$  dan  $sig. 0.002 < \alpha = 0.05$ . Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji -  $t$  antara kecerdasan emosional terhadap kinerja mendapatkan  $t_{hitung} = 3.194 > t_{tabel} = 1.67$  dan  $sig. 0.034 < \alpha = 0.05$ . Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji -  $t$  antara tekanan kerja terhadap kinerja mendapatkan  $t_{hitung} = 4.237 > t_{tabel} = 1.67$  dan  $sig. 0.003 < \alpha = 0.05$ . Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis diterima apabila apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig. \leq \alpha = 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$  didapat dengan degree of freedom ( $df$ ) =  $n - k - 1$ , yaitu  $44 - 3 - 1 = 40$ , dan  $sig. \alpha = 0,05$  maka didapat  $F_{tabel}$  dua sisi sebesar 2.83.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.628 (signifikansi  $F = 0.001$ ). Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5.682 > 2.83$ ) atau  $Sig F < 5\%$  ( $0.001 < 0.05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan tekanan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi kerja. Berdasarkan uji statistik yakni uji  $F$  yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima artinya terdapat pengaruh simultan gaya

kepemimpinan, kecerdasan emosional dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada UTD PMI Kota Mojokerto.

Dari nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0.699 atau 69.9 %. Artinya bahwa variabel kinerja (Y1) dipengaruhi sebesar 69.9% oleh gaya kepemimpinan (X1), kecerdasan emosional (X2), dan tekanan kerja (X3) sedangkan sisanya 30.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas tersebut.

### **Pembahasan**

Hasil uji – t antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja mendapatkan t hitung = 5.498 > t tabel = 1.67 dan sig. 0.002 <  $\alpha$  = 0.05. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari atasan maupun perusahaan akan mengayahi kepemimpinan seorang karyawan untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada kelompok atau organisasinya agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Iyash et al., (2022) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto”. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Hasil uji – t antara kecerdasan emosional terhadap kinerja mendapatkan t hitung = 3.194 > t tabel = 1.67 dan sig. 0.034 <  $\alpha$  = 0.05. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan kinerja. Menurut Paulina & Janrosi, (2023) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka,

bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan. Adapun kecerdasan emosional adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Sejalan dengan penelitian dari Wijaya & Sukartha, (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji – t antara tekanan kerja terhadap kinerja mendapatkan  $t$  hitung =  $4.237 > t$  tabel =  $1.67$  dan  $\text{sig. } 0.003 < \alpha = 0.05$ . Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa pengelolaan tekanan kerja yang baik akan menodorong kinerja pegawai. Tekanan merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Tekanan dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Fahmi (2018) mendefinisikan bahwa “Tekanan adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Tekanan tidak timbul begitu saja namun sebab- sebab tekanan timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.” Tekanan kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya tekanan akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati (Apriyanto & Haryono, 2020).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan uji statistik yakni uji t yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat

pengaruh parsial dan signifikan gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada UTD PMI Kota Mojokerto. Sedangkan untuk uji statistik yakni uji F yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima artinya terdapat pengaruh simultan gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada UTD PMI Kota Mojokerto.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Badu, Syamsu Q & Novianty Djafri. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo. Ideas.
- Fahmi, Irham, (2018), *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Han, E. S., & Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur Teknik Utama di Kota Makassar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iyasah, A., Purnama, C., & Abdillah, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mi Nurul Huda 2 Kota Mojokerto. *Emas*, 5(2), 2022. <https://journal.unimas.ac.id/index.php/emasunimas/article/view/203%0Ahttps://journal.unimas.ac.id/index.php/emasunimas/article/download/203/238>
- Laras Witrisanti Bayu, N. L., & Sukartha, I. M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik pada

- Kinerja UMKM di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 2268.  
<https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i03.p22>
- Patton, P. (2018). *Emotional Intelligence di Tempat Kerja*. (Terjemahan Zaini Dahlan). Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Paulina, P., & Janrosl, V. S. E. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Di Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(3), 440–448.  
<https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v5i3.7642>
- Roscahyo, Agung., Prijati. (2013). “Pengaruh GayaKepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PadaRumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo”. *Jurnal Ilmu danRiset Manajemen*.Vol.2 (12).hal 1-16.
- Wijaya, Rio Surya, and I. Made Sukartha. (2018). “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pemilik Pada Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah.” *E-Jurnal Akuntansi* 25:1369.  
doi: 10.24843/eja.2018.v25.i02.p21.