

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Faza Abdan Syakuro, Franky, Rahayu

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia
fazaabdansyakuro@gmail.com

Abstract

Employee performance plays an important role in organizational success. This study analyzes the effect of transformational leadership and self-motivation on employee performance with emotional intelligence as an intervening variable at PT Mitra Emas Lestari. The approach used is quantitative with an explanatory design. Data were collected through questionnaires filled out by 150 employees, then analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method with SmartPLS 3.2.9. The results showed that transformational leadership and self-motivation have a positive effect on emotional intelligence and employee performance. In addition, emotional intelligence is proven to be an intervening variable that strengthens the relationship between transformational leadership and self-motivation with employee performance. With increasing emotional intelligence, the positive impact of transformational leadership and self-motivation on performance is getting stronger. This research emphasizes the importance of the leader's role in creating a work environment that supports the development of employee emotional intelligence. In addition, companies are advised to provide self-development programs to increase employee motivation. This study provides a theoretical contribution in understanding the relationship between transformational leadership, self-motivation, emotional intelligence, and employee performance, and provides insight for management in improving organizational productivity.

Keywords: *Transformational Leadership, Self-Motivation, Emotional Intelligence, Employee Performance, Structural Equation Modeling (SEM)*

Abstrak

Kinerja karyawan berperan penting dalam kesuksesan organisasi. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi diri terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening di PT. Mitra Emas Lestari. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 150 karyawan, kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi diri berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional serta kinerja karyawan. Selain itu, kecerdasan emosional terbukti menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi diri dengan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kecerdasan emosional, dampak positif kepemimpinan transformasional dan motivasi diri terhadap kinerja semakin kuat. Penelitian ini menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk menyediakan program pengembangan diri guna meningkatkan motivasi karyawan. Studi ini memberikan kontribusi teoretis dalam memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi diri, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan, serta memberikan wawasan bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Diri, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Structural Equation Modeling (SEM)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting bagi perusahaan, maka diperlukan suatu cara agar sumber daya tersebut dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja dengan baik untuk menjalankan operasional perusahaan salah satunya PT. *Mitra Emas Lestari* Perusahaan ini merupakan sebuah industri manufaktur sepatu olah raga yang menyerap tenaga kerja sampai dengan 11.000 orang. Mitra Emas Lestari merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus memproduksi alas kaki asal Jerman, Adidas sejak tahun 1988. Sebelumnya, dari pertama kali didirikan pada tahun 1968, Mitra Emas Lestari memproduksi berbagai produk alas kaki seperti Lily, LA Gear, Mizuno dan lain-lain. Pabrik yang memiliki pusat produksi di Pasar Kemis Tangerang ini tidak hanya memproduksi Adidas yang akan diperjualkan di dalam negeri. Bahkan pabrik ini justru berorientasi ekspor ke banyak negara, dengan mayoritas Amerika Serikat dan Eropa.

Dalam hal banyaknya produksi dan tingginya operasional perusahaan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh PT. *Mitra Emas Lestari* karena kinerja menjadi cerminan seberapa baik kemampuan organisasi dalam mengelola karyawannya, maka dari itu kinerja memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan perusahaan dan proses tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja adalah seberapa besar kontribusi yang ditampilkan oleh para karyawan sebagai hasil kerja sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Pace & Faules, 2020). Perlu diketahui bahwa jumlah UMKM yang ditampilkan pada data

hanyalah perkiraan dan tidak mencerminkan jumlah UMKM sebenarnya. Pasalnya, jumlah UMKM yang begitu banyak sehingga sulit untuk dilacak karena sebagian besar dari mereka belum mendaftarkan usahanya. Pada tahun 2021, pemerintah meluncurkan *platform Online Single Submission – Risk-Based Approach (OSS RBA)*. Pada tahun 2023, jumlah UMKM yang mendaftarkan usahanya di platform OSS mencapai 8,71 juta unit (Anastasya, 2023).

Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal juga, begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan meningkat maka efektivitas dan produktivitas organisasi pun akan meningkat pula (Franky & Watriningsih, 2024). Pelatihan, Kompetensi, Kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja, Beban kerja, Stress kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, Motivasi diri, work life balance dan kecerdasan emosional merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepemimpinan transformasional, dan kecerdasan emosional (Bangun, 2021).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan pra survey perwakilan dengan menyebarkan kuesioner ke 40 karyawan yang bekerja di PT. Mitra Emas Lestari. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara online melalui google form dan diberi arahan untuk para karyawan agar mengisi dengan sebenar-benarnya. Tabel 1

menunjukkan penilaian kinerja karyawan perusahaan di Jakarta Barat karyawan yang dilakukan oleh pada tahun 2024.

Tabel 1. Prasurvey Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Anda Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Yang Ditargetkan Oleh Perusahaan?	16	24
2	Apakah Anda Dapat Bertanggung Jawab Atas Hasil Kinerja Anda?	20	20

Sumber: Data Pra Survey 2024

Tabel 1 merupakan hasil dari kuisioner pra survey yang telah dibagikan kepada karyawan PT. Mitra Emas Lestari dengan total 40 responden. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 16 responden menjawab "ya" bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan, sedangkan 24 responden menjawab "tidak". Kemudian terdapat 20 responden menjawab "ya" dan 20 responden menjawab "tidak" bahwa

mereka dapat bertanggung jawab atas hasil kinerja yang dilakukan.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Marwan, 2022). Oleh karena itu, akan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel 2 menunjukkan hasil pra survey mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2. Prasurvey Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kecerdasan Emosional	Apakah pikiran Anda mudah teralihkan saat sedang cemas?	34	6
		Apakah Anda mampu mengelola amarah meskipun sedang emosi?	12	28
2	Disiplin Kerja	Apakah Anda selalu hadir tepat waktu?	30	10
		Apakah Anda selalu hadir di perusahaan?	31	9
3	Motivasi Diri	Apakah Anda memiliki hubungan yang baik dengan para karyawan?	16	24
		Apakah Anda selalu memberikan semangat pada karyawan agar dapat bekerja dengan baik?	11	29
4	Kepemimpinan Transformasional	Apakah pimpinan Anda selalu jelas dalam memberikan perintah?	17	23
		Apakah pimpinan Anda melakukan pengawasan yang ketat terhadap karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan?	13	27
5	Kepuasan Kerja	Apakah Anda ingin terus bekerja di perusahaan ini?	36	4
		Apakah Anda merasa puas bila berhasil mencapai suatu target?	37	3

No	Variabel	Pertanyaan	Ya	Tidak
6	<i>Self concept</i>	Apakah Anda merasa percaya diri dengan apa yang dimiliki?	38	2
		Apakah Anda mampu memecahkan masalah dengan mudah?	37	3
7	Produktivitas Kerja	Apakah Anda memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas?	37	3
		Apakah Anda selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja?	38	2

Sumber: Data Pra Survey 2024

Dari hasil pra survey diatas dengan membagikan kuisioner kepada 40 karyawan PT. Mitra Emas Lestari menunjukkan bahwa dari 8 variabel yang diuji untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat permasalahan pada variabel kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional dan motivasi diri. Dalam variabel kecerdasan emosional yang menyatakan bahwa mereka mudah teralihkan saat sedang cemas, terdapat 34 responden menjawab "ya" dan 6 responden menjawab "tidak". Kemudian pada variabel kepemimpinan yang menyatakan bahwa pimpinan mereka selalu jelas dalam memberikan perintah, terdapat 15 responden menjawab "ya" dan 25 responden menjawab "tidak". Selanjutnya pada variabel Motivasi diri yang menyatakan bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan para karyawan, terdapat 16 responden menjawab "ya" dan 24 responden menjawab "tidak".

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Sosok pemimpin yang bijaksana dan dapat mengayomi cenderung akan menaikkan semangat kinerja para karyawan. Peran pemimpin didalam organisasi juga sangatlah dominan karena pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan selalu beradaptasi dengan adanya

perubahan serta selalu mengikuti perkembangan dalam organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi Organisasi (Rahayu, 2018). Oleh karena itu, pengetahuan yang mendalam tentang lingkungan internal dan eksternal Organisasi dan manajemen Organisasi harus dikuasai. Tujuan dari pengetahuan tersebut memenangkan "pertarungan" Organisasi di lingkungannya dengan menerapkan strategi yang tepat (Arif, 2021).

Dilihat dari tabel Pra-Survey, motivasi merupakan hal yang dapat di berikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya (Faizul Fikri, 2022). Motivasi tersebut dapat menimbulkan dampak yang positif dalam diri karyawan ditambah memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang di tetapkan tetapi juga bias berdampak negative apabila karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap kinerjanya. Akan tetapi motivasi juga dapat menghasilkan semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi diri merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain

untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan (Yusuf, 2021).

Laporan tahunan PT. Mitra Emas Lestari menunjukkan penurunan signifikan dalam skor KPI, terutama pada sales brand 2, yang mengalami pertumbuhan -16% di 2023 dibandingkan 83% di 2022. Kondisi ini menyebabkan tekanan kerja, terutama saat terjadi konflik internal, sehingga menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan. Motivasi kerja cenderung meningkat menjelang gaji, bonus, dan insentif lainnya. Faktor Sumber Daya Manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiadi & Lutfi, 2021), (Djuraidi & Laily, 2020), (Fauzan et al., 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan *transformational* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan hasil penelitian (Ratnasari et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan *transformational* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, 2021), (Niam & Syah, 2019), (Saluy et al., 2019) menunjukkan bahwa motivasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan hasil penelitian (Sutrisno et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Nurfitriani & Rukiah (2022) dan Rauf et al. (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan

emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Kurniawan (2020) menemukan hasil sebaliknya. Kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan kerja, tetapi juga pada kemampuan mengelola emosi dan membangun hubungan. Studi ini menyoroti kecerdasan emosional sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi diri, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, perusahaan harus memikirkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mengembangkan pemahaman tentang pekerjaan apa yang dibutuhkan oleh organisasi, bagaimana pekerjaan ini harus diselesaikan, dan sejauh mana hasil telah dicapai merupakan sistem manajemen kinerja yang sudah dijalankan dengan baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam tipe desain penelitian kausal yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan, kemudian dikembangkan suatu bentuk model penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditentukan pada bab sebelumnya (Siregar, 2019).

Penelitian ini memerlukan perencanaan agar berjalan optimal sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening di PT. Mitra Emas

Lestari. Sesuai dengan Sugiono (2020), metode ini menguji hubungan antar variabel menggunakan SmartPLS. Paramita et al. (2021) menegaskan bahwa metode kuantitatif berbasis filsafat positif mengandalkan instrumen penelitian dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel jenuh, yang kemudian dianalisis secara statistik dan diinterpretasikan.

Menurut Sugiyono (2022:43) menyatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antara sosiologis maupun psikologis. Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu data yang diperoleh langsung melalui survey dengan cara: penyebaran kuesioner kepada responden dan pengumpulan hasil kuesioner. Jenis kuesioner (angket) yang akan digunakan ialah kuesioner berbasis *web (google form)*. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam pengukuran dipergunakan skala Likert yang merupakan suatu format yang dapat

digunakan untuk mengetahui atau menentukan nilai keempat variabel tersebut. Aplikasi yang dipergunakan dari instrumen tersebut adalah: 1) Sangat Setuju, 2) Setuju, 3) Kurang Setuju, 4) Tidak Setuju dan 5) Sangat Tidak Setuju. Kemudian menentukan nilai kepentingan relatif kelima jawaban tersebut yang dapat mempengaruhi persepsi responden yaitu: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Dan yang menjadi sumber data sekunder berupa buku, skripsi, jurnal yang berkenaan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Definisi Konseptual, Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian

Berdasarkan judul pada penelitian ini yaitu :“ Kepemimpinan transformasional dan motivasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening terdapat tiga variabel yaitu : variabel independent, variabel dependen dan variable intervening. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi diri terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen dan kecerdasan emosional sebagai variable intervening.

Instrumen Penelitian

Instrumen diperlukan untuk menentukan dimensi dan indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini,

sehingga variabel yang digunakan dapat diukur dan pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan tepat. Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi

dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam instrumen variabel penelitian. Tabel 3, 4, dan 5 menjelaskan instrumen penelitian pada penelitian ini.

Tabel 3. Operasional Variabel Kepemimpinan Transformational

Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Kepemimpinan Transformasional (S. P. dan T. A. J. Robbins, 2019)	Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)	1. Rasa hormat dari karyawan	Likert 1-5
	Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	2. Kepercayaan	Likert 1-5
		3. Dapat menjadi panutan	
	Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	4. Motivator	Likert 1-5
		5. Penetapan tujuan	
	Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	6. Ide Kreatif	Likert 1-5
		7. Problem Solver	
		8. Pengembangan karir	Likert 1-5
		9. Menciptakan lingkungan kerja yang baik	
		10. Hubungan dengan bawahan	

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Diri

Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Motivasi Diri (Suwatno & Priansa, 2020)	Fisiologi	1. Fasilitas bagi karyawan yang naik jabatannya.	Likert 1-5
		2. Memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi.	Likert 1-5
	Sosial	3. Karyawan berinteraksi cukup baik dengan karyawan lain.	
		4. Karyawan melakukan kerjasama dengan divisi lain.	
	Keamanan	5. Memberikan Keamanan	Likert 1-5
		6. Memberikan perlengkapan keselamatan kerja	
	Penghargaan	7. Memberikan penghargaan bonus kerja	Likert 1-5
		8. Memberikan penghargaan kenaikan pangkat.	

Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Kinerja Karyawan (S. P. dan T. A. J. Robbins,	Kuantitas Kerja	1. Mampu Menghasilkan Pekerjaan dalam Jumlah yang Banyak.	Likert 1-5
		2. Jam Kerja Sesuai dengan	

Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
2019)		Siklus Aktivitas Perusahaan	
	Kualitas Kerja	3. Hasil Pekerjaan Sesuai dengan Target dan Harapan Perusahaan	Likert 1-5
		4. Hasil Pekerjaan yang diCapai Dengan Maksimal	
	Ketepatan Waktu	5. Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	Likert 1-5
		6. Mampu Memanfaatkan Waktu Secara Optimal	
	Efektivitas	7. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan	Likert 1-5
		8. Karyawan memiliki rasa kehati- hatian terhadap pekerjaan.	
	Kemandirian	9. Komitmen Kerja	Likert 1-5
		10. Tanggung Jawab Karyawan	

Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Kecerdasan Emosional (Goleman, 2015)	Mengenali Emosi Diri	1. Mengenali Emosi Diri Sendiri	Likert 1-5
		2. Memahami penyebab timbulnya emosi	
		3. Mengenal pengaruh perasaan terhadap tindakan	
		4. Mengendalikan Emosi	Likert 1-5
		5. Mengekspresikan emosi dengan tepat	
	Mengelola Emosi	6. Memiliki perasaan positif tentang diri sendiri dan lingkungan	
		7. Memiliki kemampuan untuk mengatasi stress	
		8. Peka terhadap perasaan orang lain	Likert 1-5
	Mengenali Emosi Orang lain	9. Mendengarkan orang lain	
		10. Menerima sudut pandang orang lain	
	Membina Hubungan	11. Dapat Bekerja Sama	Likert 1-5
		12. Dapat berkomunikasi.	
		13. Menyelesaikan konflik dengan orang lain	
		14. Sikap tenggang rasa	

Populasi Dan Sampel

Menurut (Utami et al., 2020) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari serta menarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Mitra Emas Lestari level staff sampai dengan supervisor sebanyak 1148 karyawan.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut (Siregar, 2019), rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil.

Berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 296 orang. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representatif untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner melalui online yang disebar melalui google form kepada seluruh karyawan tetap level staff sampai dengan supervisor yang bekerja minimal 1 tahun di PT. Mitra Emas Lestari. Penggunaa kuesioner online ini bertujuan agar lebih efisien dan efektif dalam pengumpulan data yang dibutuhkan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan *software* SmartPLS yang dijalankan dengan media komputer bersistem operasi Windows. Menurut (Jogiyanto, 2016), PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) atau disingkat SEM berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) sekaligus pengujian model struktural (*inner model*). Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Menurut (Ghozali, 2021), PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (di bawah 100 sampel). Tujuan PLS (*Partial Least Square*) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi.

Statistik inferensial (statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2018). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software* Smart PLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

Model pengukuran (outer model) merupakan model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya (Sarstedt et al., 2017). Model pengukuran (outer model) merupakan pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data.

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kasualitas antar variabel laten. Menurut Widarjono (2015), model struktural merupakan model yang menjelaskan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Model struktural dibentuk berdasarkan teori hasil penelitian empiris (penelitian terdahulu) dan dievaluasi untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Monecke & Leisch, 2012).

Uji hipotesis berarti melakukan uji signifikansi yang artinya peneliti harus menentukan untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H_0). Jika H_0 diterima, maka H_1 harus ditolak. Jika H_0 ditolak, maka H_1 harus diterima. Untuk menentukan signifikansi statistik suatu penelitian, harus ditentukan suatu tingkat probabilitas atau tingkat signifikansi hipotesis nol (H_0). Jika hasil penelitian menunjukkan probabilitas atau signifikansi yang lebih rendah dari tingkat tersebut, maka (H_0) dapat ditolak. Namun jika hasil penelitian memiliki probabilitas atau signifikansi yang tinggi, maka (H_0) harus didukung (Hair, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Teknik analisa data dengan Smart PLS untuk menilai outer model yaitu dengan Convergent Validity dan Composite Reliability. Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,70.

Pengujian validitas untuk indikator menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Indikator dikatakan valid apabila nilai loading factor di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai loading factor $> 0,7$, sehingga dikatakan indikator tersebut valid, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada di atas 0,50. Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk pada variabel adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity. Selain itu semua nilai Average Variance

Extracted (AVE) > 0,50 dan semua nilai Cronbach's Alpha (α) > 0.70

sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

Tabel 7. Composite Reliability Variabel

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kecerdasan Emosional (Z)	0.960	0.960	0.964	0.658
Kepemimpinan Transformational (X1)	0.950	0.951	0.957	0.693
Kinerja Karyawan (Y)	0.928	0.931	0.939	0.605
Motivasi Diri (X2)	0.926	0.928	0.940	0.661

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Pengujian Validitas Diskriminan / Discriminant Validity

Validitas terhadap indikator pada setiap variabel penelitian juga dapat dilakukan dengan melakukan pengujian validitas diskriminan / *discriminant validity* yaitu dengan memeriksa nilai *cross loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstraknya dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain. Nilai koefisien korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstraknya daripada konstruk lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity setelah modifikasi model, menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai cross loading terhadap konstraknya lebih besar dari nilai cross loading terhadap konstruk lainnya sehingga dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki discriminant validity yang baik.

Fornell-Larcker Criterion

Berdasarkan hasil perhitungan, maka semua akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) tiap konstruk lebih

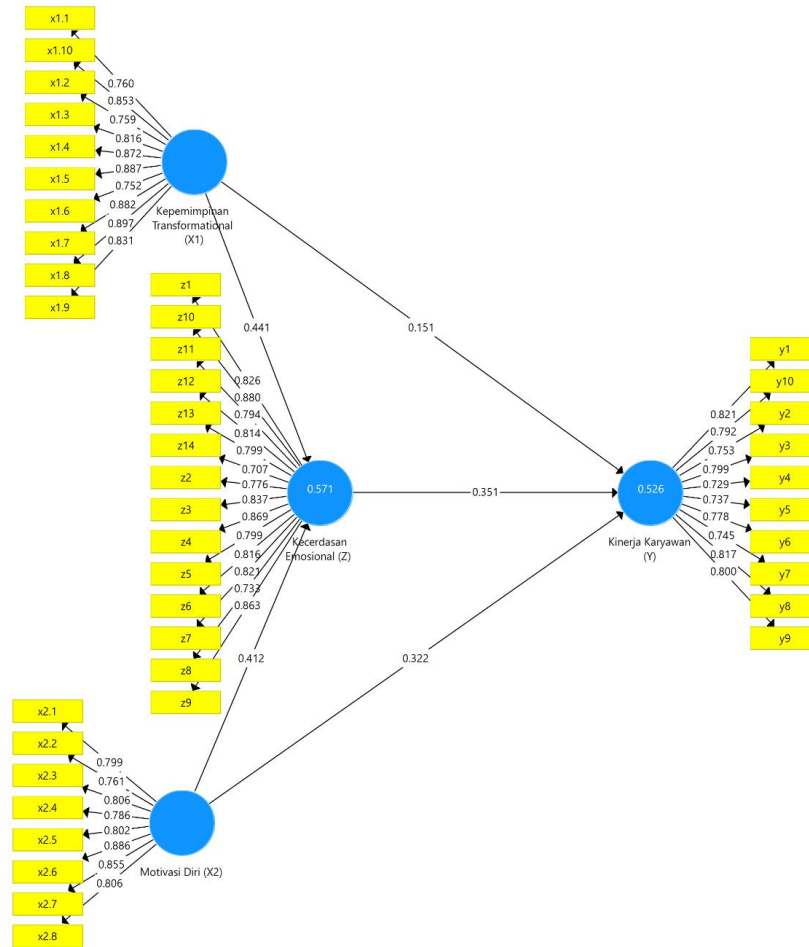
besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya. Karena semua variable latent nilai Akar AVE > Korelasinya dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler dkk., 2015). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

Pengujian Model Stuktural

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 1. Hasil Inner Model Struktural
Sumber: Data diolah (2024)

Nilai R-square

Tabel 8 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 0,526. Hasil ini menunjukkan bahwa 52,6% variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformatif,

Motivasi Diri dan Kecerdasan Emosional.

Nilai *R-square* untuk variabel Kecerdasan Emosional diperoleh sebesar 0,571. Hasil ini menunjukkan bahwa 57,1% variabel Kecerdasan Emosional dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Diri.

Tabel 8. Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kecerdasan Emosional (Z)	0.571	0.568
Kinerja Karyawan (Y)	0.526	0.521

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Nilai *F-Square*

Untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel dilakukan dengan Effect Size atau *f-square*. Nilai *f square* 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek.

Nilai *f-square* Kepemimpinan Transformational sebesar 0,025 menunjukkan pengaruh yang kecil

terhadap Kinerja Karyawan, dan nilai sebesar 0,307 menunjukkan pengaruh yang sedang terhadap Kecerdasan Emosional. Nilai *f-square* Motivasi Diri sebesar 0,116 menunjukkan pengaruh yang sedang kecil Kinerja Karyawan, dan nilai sebesar 0,267 menunjukkan pengaruh yang SEDANG terhadap Kecerdasan Emosional. Nilai *f-square* Kecerdasan Emosional sebesar 0,111 menunjukkan pengaruh yang kecil terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Nilai *F-Square*

	Kecerdasan Emosional (Z)	Kepemimpinan Transformational (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Diri (X2)
Kecerdasan Emosional (Z)			0.111	
Kepemimpinan Transformational (X1)	0.307		0.025	
Kinerja Karyawan (Y)				
Motivasi Diri (X2)	0.267		0.116	

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan

antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Kecerdasan Emosional (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.351	0.346	0.092	3.825	0.000
Kepemimpinan Transformational (X1) -> Kecerdasan Emosional (Z)	0.441	0.434	0.059	7.424	0.000
Kepemimpinan Transformational (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.151	0.146	0.072	2.096	0.037
Motivasi Diri (X2) -> Kecerdasan Emosional	0.412	0.418	0.055	7.420	0.000

(Z)					
Motivasi Diri (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.322	0.332	0.067	4.807	0.000

Tabel 11. Tabel Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar d Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Value s
Kepemimpinan Transformational (X1) -> Kecerdasan Emosional (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.155	0.153	0.052	2.961	0.003
Motivasi Diri (X2) -> Kecerdasan Emosional (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.144	0.143	0.039	3.724	0.000

Sumber: Data Primer diolah (2024)

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05. Maka, H1: Kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari, diterima. Selain itu, pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif karena memiliki nilai koefisien bertanda positif (0,441). Maka semakin baik kepemimpinan transformasional pada perusahaan akan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukti Utama (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional

berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan karyawan. Dengan adanya budaya kerja yang suportif ini, karyawan merasa lebih nyaman mengembangkan kemampuan karyawan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi. pemimpin transformasional sering mendorong karyawan untuk mengenali kekuatan, kelemahan, serta emosi karyawan sendiri. Dengan mengarahkan karyawan untuk melakukan refleksi diri, karyawan membantu meningkatkan kesadaran diri dan pemahaman karyawan tentang bagaimana emosi karyawan memengaruhi kinerja dan hubungan kerja.

Pengaruh Motivasi diri terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari

Penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05. Maka, H2: Motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari, diterima. Selain itu, pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif karena memiliki nilai koefisien bertanda positif (0,412). Maka semakin tinggi motivasi diri karyawan akan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Febrianti (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan Motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari.

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih mampu mengelola emosi mereka. Karyawan tersebut lebih siap menghadapi tantangan dan tekanan, sehingga dapat mengatasi stres dengan lebih baik. Motivasi diri mendorong individu untuk mengenali kekuatan dan kelemahan. Karyawan yang memiliki kesadaran diri yang tinggi dapat lebih mudah memahami bagaimana emosi mereka mempengaruhi kinerja dan interaksi sosial.

Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan karena memiliki nilai

signifikansi sebesar 0,037 yang kurang dari 0,05. Maka, H3: Kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Mitra Emas Lestari, diterima. Selain itu, pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif karena memiliki nilai koefisien bertanda positif (0,151). Maka semakin baik kepemimpinan transformasional pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan PT. Mitra Emas Lestari.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Humaidi et al (2019) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pemimpin transformasional memberikan visi yang kuat dan inspiratif tentang tujuan organisasi. Visi ini memberikan karyawan rasa arah yang jelas dan makna dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk bekerja lebih baik. Pemimpin transformasional mendukung pengembangan karyawan melalui pelatihan, kesempatan belajar, dan pemberian wewenang. Karyawan merasa dihargai dan diberdayakan untuk mengambil keputusan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Motivasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Maka, H4: Motivasi diri berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Mitra Emas Lestari, diterima. Selain itu, pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif karena memiliki nilai koefisien bertanda positif (0,322). Maka semakin baik motivasi diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan PT. Mitra Emas Lestari.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Humaidi et al (2019) dan Catri Jintar (2022) yang menyatakan bahwa motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi diri adalah dorongan internal yang membuat karyawan berusaha keras untuk mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab karyawan dengan sebaik mungkin. Ketika karyawan memiliki motivasi diri yang tinggi, karyawan lebih cenderung bekerja secara mandiri, proaktif, dan bertanggung jawab, yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari

Penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Maka, H5: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Mitra Emas Lestari, diterima. Selain itu, pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif karena memiliki nilai koefisien bertanda positif (0,351). Maka semakin baik kecerdasan emosional karyawan

akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan PT. Mitra Emas Lestari.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanggara, Ekawati, & Sumarno, 2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan emosional membantu karyawan untuk berkomunikasi dengan cara yang empatik dan terbuka, sehingga memperkuat kerja sama dalam tim. Karyawan dengan Kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mendengarkan, memahami, dan merespons rekan kerja dengan cara yang membangun, yang penting untuk lingkungan kerja yang harmonis dan efisien.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dalam mediasi Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Emas Lestari

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti kurang dari 0,05. Sehingga, H6: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dalam memediasi kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari, diterima. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational yang baik disertai dengan kecerdasan emosional karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik

kecerdasan emosional dapat membantu karyawan mengatasi stres, menghadapi perubahan, dan tetap fokus pada tujuan perusahaan. Kemampuan untuk mengelola emosi dalam situasi sulit adalah bagian dari kecerdasan emosional yang penting dalam situasi perubahan. Pemimpin transformasional dengan kecerdasan emosional tinggi dapat membantu karyawan beradaptasi lebih cepat dan bekerja lebih baik dalam menghadapi tantangan.

Pengaruh kecerdasan emosional dalam memediasi Motivasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memediasi pengaruh motivasi diri terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Sehingga, H7: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dalam memediasi motivasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari, diterima. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational yang baik disertai dengan motivasi diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulieasih & Purwanto, (2020) yang menyatakan bahwa Kecerdasan intelektual memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengatur emosi negatif (seperti frustrasi atau marah) yang mungkin muncul saat menghadapi tantangan di tempat kerja. Hal ini membantu

karyawan untuk tetap fokus pada tujuan dan motivasi karyawan, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Kecerdasan emosional membantu karyawan memahami dan merespons emosi rekan kerja dengan tepat. Hal ini dapat meningkatkan kerja tim, kolaborasi, dan lingkungan kerja yang positif, yang mendukung produktivitas.

SIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari.
2. Motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari. Semakin baik motivasi diri maka akan semakin baik kecerdasan emosional karyawan PT. Mitra Emas Lestari.
3. Kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari.
4. Motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Emas Lestari. Semakin baik motivasi diri maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari.
5. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas

Lestari. Semakin baik kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari.

6. Kecerdasan emosional memberikan pengaruh dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari.
7. Kecerdasan emosional memberikan pengaruh dalam memediasi pengaruh Motivasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Emas Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasya, A. (2023). *Data Ukm, Jumlah Dan Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Di Indonesia*.
<https://ukmindonesia.id/>.
<https://ukmindonesia.id/Baca-Deskripsi-Posts/Data-Ukm-Jumlah-Dan-Pertumbuhan-Usaha-Mikro-Kecil-Dan-Menengah-Di-Indonesia>
- Arif, F. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Discipline, Productivity On Employee Performance. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(1), 51–60.
<https://doi.org/10.37481/Sjr.V4i1.247>
- Bangun, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Catri Jintar. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Penelitian*, 3(1).
<https://doi.org/10.47492/Jip.V3i1.1860>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1.
<https://doi.org/10.26623/Jreb.V13i1.2182>
- Faizul Fikri. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7).
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534.
<https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.978>
- Franky, F., & Watriningsih, W. (2024). *Manajemen Strategi Dalam Konteks Pengetahuan, Keterampilan, Dan Pengaplikasian (Edisi II)*. Moestopo Publishing.
- Ghozali, A. (2021). Return On Asset, Intensitas Modal, Tax Avoidance: Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Literasi Akuntansi*, 1(1), 1–13.
<https://doi.org/10.55587/Jla.V1i1.8>
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa Ei Lebih Penting Daripada Iq*. Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, Et Al. (2019). *Multivariate Data Analysis* (New Intern). Pearson.
- Humaidi, Rahmawati, E., & Irwansyah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2).
- Jogiyanto. (2016). *Teori Portifolio Dan Analisis Investasi. Edisi Kesepuluh*. Bpee.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4863>
- Marwan, J. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Memediasi Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. *Kelola: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 75–98.
- Monecke, A., & Leisch, F. (2012). Sempls: Structural Equation Modeling Using Partial Least Squares. *Journal Of Statistical Software*, 48(3), 1–32.
- Mukti, M. U. (2021). Tesis: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Mediator Pada Yayasan Nij (Doctoral Dissertation, Universitas Persada Indonesia Yai).
- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Opsi*, 12(2), 89. <https://doi.org/10.31315/Opsi.V12i2.3147>
- Nurfutriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali Di Era Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.53512/Valid.V19i2.207>
- Pace, W., & Faules, D. (2020). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Paramita, R. W. D., Riza, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (3rd Ed.)*. Widya Gama Press.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Rahayu, J. (2018). Impact Of Service Quality, Customer Satisfaction And Word Of Mouth On Loyalty. *Journal Of International Business And Economics*, 6(1), 7-11.
- Robbins, S. P. Dan T. A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi Title Jilid 15*. Salemba Empat.
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Tersia Musanti. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal Of Management & Business Review*, 16(1), 87–109.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.

- Handbook Of Market Research.*
Handbook Of Market Research.
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217.
<https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189>
- Siregar, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. *Jakarta: Kencana*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 4(2).
<https://doi.org/10.37385/Msej.V4i3.1443>
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Utami, H. A., Istiqomah, Fardani, Sukmana, & Auliya. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Yusuf, M. (2021). The Effects Of The Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt. Alwi Assegaf Palembang. *Mbia*, 20(1), 18–31.
<https://doi.org/10.33557/Mbia.V20i1.1221>
- Yulieasih, M., & Purwanto, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Kecerdasan Intelektual Pada Perusahaan Cv. Green Angelica. *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis*, 5(2).
- Widarjono, A. (2015). Analisis Multivariat Terapan. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.