

The Role of Women Leadership, Work Facilities, and Emotional Intelligence on Employee Performance

Peran Kepemimpinan Wanita, Fasilitas Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Deni Krisna Setiawan¹⁾, Dewi Andrian^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to determine the role of female leadership, work facilities, and emotional intelligence on employee performance at PT. Yanaprime Hastapersada Tbk. This study uses a quantitative approach. Sampling using probability sampling techniques, with the accidental sampling method. Accidental sampling with a total of 85 respondents from employees at PT. Yanaprime Hastapersada Tbk. Data collection techniques using questionnaires distributed through questionnaires. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis. Data processing in this study using SPSS 25 software program (statistical program for the social sciences). The results of the study showed that through partial tests obtained (1) the role of female leadership has a significant effect on employee performance. (2) work facilities have a significant effect on employee performance. (3) emotional intelligence has a significant effect on employee performance. Based on the results of simultaneous testing (f test) shows that female leadership, work facilities, and emotional intelligence have an effect on employee performance.

Keywords - Work Family Conflict, Individual Characteristics, Teamwork, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini meneliti sejauh mana peran kepemimpinan perempuan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional memengaruhi kinerja pegawai di perusahaan PT. Yanaprime Hastapersada Tbk. Studi ini menggunakan metode analisis kuantitatif, dengan mengombinasikan teknik sampling probabilitas dan aksidental, melibatkan 85 karyawan PT. Yanaprime Hastapersada Tbk sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui survei kuesioner, yang dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 25 untuk kajian sosial. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan perempuan terbukti memiliki dampak signifikan pada performa pegawai, bersama dengan kondisi fasilitas kerja dan kemampuan emosional. Hasil uji parsial dan simultan (uji f) juga memperkuat bahwa kepemimpinan perempuan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci - Konflik Keluarga Pekerjaan, Karakteristik Individu, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yang kinerjanya memiliki pengaruh besar terhadap aset perusahaan, dan organisasi harus memprioritaskan kesejahteraan mereka [1]. Kinerja karyawan mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan yang diselesaikan saat melaksanakan tugas sesuai dengan komitmen mereka untuk mencapai sasarannya, dan merupakan bagian penting dari sumber daya manusia di semua bisnis [2]. Kinerja adalah tindakan menjalankan tugas dalam sebuah organisasi sesuai dengan otoritas dan kewajiban yang dimiliki seseorang [3].

Hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, yang harus dievaluasi dalam jangka waktu tertentu berdasarkan deskripsi pekerjaan, dikenal sebagai kinerja. Penilaian pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya adalah aktivitas yang dilakukan untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan berhasil atau tidak[4]. Kinerja karyawan merujuk pada luaran kerja yang dihasilkan individu atau tim, mencakup aspek fisik maupun non-fisik, dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan, dan dinilai sesuai dengan itu. Wanita sering dianggap memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik, terutama ketika berbicara dengan orang dengan sesama wanita.

Tabel 1 data hasil kerja karyawan PT. Yanaprime Hastapersada Tbk periode 2024.

Tabel 1 data hasil kerja karyawan PT. Yanaprima Hastapersada Tbk periode 2024.

Nama Bulan	Jumlah Karyawan	Target yang diberikan	Ketercapaian target seharusnya	Target yang tidak tercapai	target Kerja Senyatanya	Tingkat persentase target
A	B	C	b x c = D	E	d – e = F	G = e / d*100%
Januari	170	500	8.500	1	8.499	0.11
Februari	170	500	8.500	4	8.496	0.47
Maret	170	500	8.500	3	8.497	0.35
April	170	500	8.500	2	8.498	0.23
Mei	170	500	8.500	4	8.496	0.47
Juni	170	500	8.500	2	8.498	0.23
Juli	170	500	8.500	1	8.499	0.11

Seorang pemimpin yang kompeten dapat membantu karyawan mencapai potensinya dengan memimpin, mengorganisasikan, memberikan umpan balik, dan memberikan contoh yang baik, yang memungkinkan mereka bekerja dengan sukses berdasarkan keterampilan mereka. Jika kita berbicara tentang kepemimpinan perempuan, kita harus mempertimbangkan masalah gender dan memperhatikan peran perempuan di berbagai aspek kehidupan.

PT. Yanaprima Hastapersada Tbk adalah persahaan yang beroperasi di Indonesia. PT. Yanaprima Hastapersada Tbk wajib memperhatikan kinerja karyawan agar hasil produksi berkualitas baik dan tidak mengecewakan para konsumen. Kepemimpinan perempuan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional adalah semua aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Komunikasi yang efektif sangat penting bagi kepemimpinan karena ia memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menginspirasi anggota kelompok untuk mencapai tujuan sekaligus berhasil merencanakan, mengarahkan, mengoordinasikan, melatih, dan mengelola perselisihan. Komunikasi yang dilakukan oleh berbagai unit komunikasi dalam suatu organisasi disebut sebagai komunikasi organisasi [5]. Pria dan wanita memiliki perbedaan yang mencolok, terutama dalam hal komunikasi. Pengelolaan perusahaan dan aktivitas karyawan yang efektif, membangun hubungan yang kuat, dan mencapai visi dan misi perusahaan adalah semua faktor yang menentukan keberhasilan kepemimpinan wanita.

Fasilitas kerja komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lancar. Jika fasilitas kerja memiliki teknologi yang baik, pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Karyawan memerlukan fasilitas kerja untuk mengakses dan memanfaatkan informasi secara efisien, seperti peralatan, perlengkapan, lingkungan kerja, prosedur, dan pengaturan kerja yang disediakan perusahaan, agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan sukses baik secara individu maupun kolektif [7]. Salah satu sarana yang dimanfaatkan oleh karyawan dan pegawai adalah fasilitas kerja, yang mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas harian. Bergantung pada jenis dan skala usaha, setiap perusahaan menyediakan fasilitas kerja dengan variasi bentuk serta jenis. [4]. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang cukup dan pemanfaatan yang efektif.

Kecerdasan emosional (EQ) bukan hanya berperan penting dalam kinerja serta pencapaian bisnis, melainkan juga memberikan dampak besar pada perkembangan dan keberhasilan individu. Kecerdasan emosional berasal dari hati manusia, bukan dari akal sehat [8] “Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”[9]. Kekuatank, tekad, dan kegigihan merupakan sifat-sifat yang amat penting dalam kepemimpinan, sebab sifat-sifat tersebut membantu orang mengendalikan emosi, menjalin hubungan yang positif, memecahkan masalah, bersympati kepada orang lain, berdoa, dan memimpin orang lain melewati kesulitan [10].

Karyawan di PT. Yanaprima Hastapersada Tbk akan berkinerja lebih baik jika memiliki kecerdasan emosional karena kecerdasan emosional mendorong akuntabilitas, produktivitas, dan optimisme saat menghadapi kesulitan. Studi tersebut menemukan adanya keterkaitan yang signifikan antara peran kepemimpinan perempuan dengan peningkatan kinerja karyawan [11]. Studi tersebut menemukan bahwa kepemimpinan perempuan tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki potensi terbatas untuk meningkatkannya [12].

Penelitian ini menemukan bahwa kualitas fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam peningkatan performa pegawai, di mana lingkungan kerja yang lengkap dan nyaman dapat secara signifikan mendukung produktivitas mereka [13]. Keadaan lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, serta menekankan aspek-aspek yang perlu diperbaiki [14]. Kecerdasan emosional meningkatkan kinerja karyawan dengan memungkinkan orang memahami emosi mereka sendiri dan orang lain, yang meningkatkan motivasi dan motivasi

diri [15]. Kerja tim tidak efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kurangnya kecerdasan emosional [16].

Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian yang ditawarkan memungkinkan eksplorasi lebih dalam terhadap definisi masalah yang disajikan:

1. Apakah kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Kategori sdgs

Peneliti memilih area SDG kedelapan, "The Role of Women Leadership, Work Facilities, and Emotional Intelligence on Employee Performance" untuk studi mereka tentang dampak kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Mereka berpendapat bahwa perusahaan harus memberikan pekerjaan yang berkualitas kepada karyawannya, mencegah mereka untuk keluar, dan mendorong kolaborasi antara pengusaha dan karyawan untuk meningkatkan ekonomi.

I. Kajian Literatur

2.1 Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan wanita, sebuah fenomena mendunia, memadukan aspek emosional dan spiritual yang ditandai oleh kelembutan, keindahan, dan keibuan, sehingga menghasilkan kekuatan yang lembut dan menyenangkan [17].

Peran gender, yang diklasifikasikan sebagai maskulin (laki-laki) atau feminin (perempuan), memiliki dampak pada kepemimpinan. Laki-laki sering digambarkan sebagai karakter yang kuat, bertenaga, tak kenal takut, dan mandiri, sedangkan wanita dianggap lebih penyayang [18].

Gaya kepemimpinan adalah strategi pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahan, mendorong kolaborasi dan produktivitas, serta mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan perempuan sangat dipengaruhi oleh tiga indikator utama [17]:

1. *The mother* (keibuan). Pemimpin perempuan sering kali menyerupai ibu-ibu yang memberikan obat kepada anak-anak yang sakit. Mereka diyakini sebagai orang yang penyayang, pendengar yang baik, dan mudah diajak bicara tentang kesulitan.
2. *The pet* (kesayangan). Pemimpin wanita sering kali membina hubungan pribadi dengan bawahannya, sehingga terciptalah peningkatan kepedulian dan kenyamanan, serta menghilangkan kemungkinan rasa malu di antara karyawan.
3. *The iron maiden* (wanita besi). Pemimpin wanita sering kali menunjukkan ketangguhan dalam gaya kepemimpinan mereka, yang menimbulkan persepsi kekerasan pada bawahan mereka.

2.2 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah infrastruktur dan peralatan penting yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efisien dan efektif, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan [18]. Fasilitas kerja adalah fasilitas pendukung fisik yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugas mereka di dalam suatu organisasi dengan menyediakan sumber daya fisik yang diperlukan untuk kegiatan rutin perusahaan [19].

Indikator fasilitas kerja [20], ada lima indikator yang berpengaruh dalam fasilitas kerja yaitu:

1. Fasilitas dan infrastruktur: Alat untuk mencapai tujuan.
2. Asuransi kesehatan: Memberikan kompensasi tidak langsung kepada pekerja untuk penyakit jangka panjang dan kesulitan kesehatan lainnya.
3. Insentif mencakup pembayaran langsung tergantung pada keberhasilan individu dan kelompok.
4. Kompensasi: Hadiah untuk melakukan tugas.
5. Jenjang karier: Pertumbuhan atau kemajuan profesional seseorang.

2.3 Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosional mencakup motivasi diri, keuletan, pengendalian impuls, pengaturan suasana hati, dan pengelolaan stres untuk mencegah kelumpuhan pikiran, empati, dan bakat berdoa [21].

Memahami dan mengendalikan emosi sosial merupakan komponen kecerdasan emosional, bagian dari kecerdasan sosial, yang memungkinkan individu menyesuaikan pikiran dan perilaku mereka sesuai dengan itu [22].

Indikator Kecerdasan emosional Menurut Goleman dalam Tokan [23], ada lima indikator yang berpengaruh dalam Kecerdasan emosional yaitu:

1. *Self Awareness / Kesadaran Diri*, memahami emosi dan dampaknya terkait dengan penentuan nasib sendiri, perencanaan tujuan yang realistik, dan harga diri yang tinggi.

2. *Self Management* / Pengaturan Diri, manajemen emosi, ekspresi, kontrol, dan kepekaan sadar semuanya merupakan kemampuan yang diperlukan untuk interaksi dan tugas sehari-hari.
3. *Motivation* / Motivasi, semangat dibutuhkan untuk menciptakan energi, mengambil inisiatif, bertindak dengan sukses, dan mengatasi kegagalan serta ketidakpuasan.
4. *Sosial Awareness* / Empati, merupakan kemampuan untuk memahami dan berempati dengan perasaan, sudut pandang, dan rasa saling percaya orang lain sangat penting untuk mengembangkan hubungan yang baik dan menjalin keselarasan dengan berbagai orang.
5. *Relationship Management* / Keterampilan Sosial, merupakan individu dengan kemampuan mengelola emosi dan membangun hubungan yang kuat dapat memengaruhi, memimpin, berunding, menyelesaikan konflik, dan bekerja dengan baik dalam kelompok.

2.4 Kinerja Karyawan

Aktivitas dan kontribusi yang diberikan pekerja kepada perusahaan disebut sebagai kinerja karyawan, seperti kuantitas, kualitas, keluaran, periode waktu, sikap kooperatif, dan kehadiran kerja [24].

Kinerja mengacu pada hasil kerja individu dalam memenuhi tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan [25].

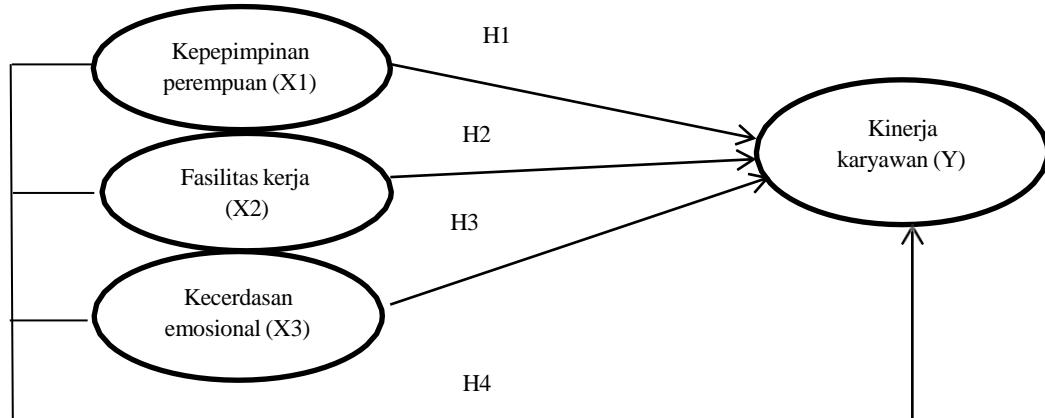
Indikator Kinerja karyawan, ada empat indikator yang berpengaruh dalam Kinerja karyawan [26], yaitu:

1. Kuantitas adalah jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan, sebagaimana ditentukan dengan membandingkan keluaran suatu kegiatan atau proses dengan keluaran keseluruhan yang dihasilkan.
2. Kualitas mengacu pada mutu produk, yang mengekspresikan kepuasan terhadap hubungan antara penyelesaian dan bentuk keluaran.
3. Manajemen waktu adalah tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu yang dijadwalkan, sedangkan pengukuran waktu adalah jenis pengukuran kuantitatif yang mengungkapkan berapa lama waktu yang dibutuhkan suatu tugas.
4. Kemandirian diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas sendiri.

II. METODE

II. Metode Penelitian

3.1 kerangka konseptual



Gambar 1 Kerangka konseptual

3.2 Hipotesis

Gambar 1 menggambarkan hipotesis yang diajukan, yang didasarkan pada kerangka konseptual penelitian.

- H1 : Kelembagaan perempuan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Yanaprima Hastapersada
- H2 : Fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Yanaprima Hastapersada
- H3 : Kecerdasan emosional (X3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Yanaprima Hastapersada

- H4 : Kepemimpinan perempuan (X1), Fasilitas kerja (X2), Kecerdasan emosional (X3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Yanaprima Hastapersada

3.3 Jenis penelitian

Penulis memilih pendekatan penelitian kuantitatif untuk penyelidikan ini. Data kuantitatif adalah pendekatan studi yang didasarkan pada positivisme, dan berkaitan dengan data aktual yang diperoleh. Pendekatan ini memerlukan penilaian sampel atau pengumpulan informasi dari responden tertentu, yang kemudian dinilai secara statistik atau numerik untuk mendukung hipotesis.

3.4 Waktu dan Lokasi Penelitian

PT. Yanaprima Hastapersada Tbk yang beralamat di Jl. Raya Cemeng Kalang, Ngemplak, Cemeng Kalang, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61251 digunakan sebagai tempat penelitian.

3.5 Populasi dan sampel

- a. Populasi adalah kumpulan orang atau objek heterogen yang memiliki karakteristik dan nilai berbeda, yang menjadi dasar peneliti mengevaluasi dan memperoleh temuan untuk penelitiannya. Jumlah karyawan pada PT. Yanaprima Hastapersada Tbk sebanyak 170 orang merupakan jumlah populasi.
- b. Sampel Pendapat dari Sugiyono (2018:81), Sampel merupakan bagian dari populasi yang secara tepat menggambarkan ukuran dan ciri populasi yang diteliti. Hair et al. (2010) menggambarkan teknik sampling sebagai penjumlahan indikator input dan variabel input dikalikan lima kali sepuluh [27]. Ukuran sampel maksimum penelitian adalah 17×5 , yang setara dengan 85 responden, menurut aturan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan pengumpulan data melibatkan penggunaan sumber asli, seperti kuesioner dengan skala Likert. Responden menjawab pertanyaan pada skala yang berkisar dari positif hingga negatif. Skala tersebut disusun menjadi pertanyaan-pertanyaan.

1. Sangat tidak setuju (STS) = Skor 1
2. Tidak setuju (TS) = Skor 2
3. Ragu-ragu (R) = Skor 3
4. Setuju (S) = Skor 4
5. Sangat setuju (ST) = Skor 5

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional memberikan interpretasi yang lebih tepat tentang variabel penelitian, membuatnya lebih mudah untuk dipantau dan dijelaskan. Studi ini menyelidiki empat variabel: kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan, yang berfungsi sebagai variabel independen dan dependen.

c. Kepemimpinan perempuan (X1)

Faktor sosial budaya memengaruhi kepemimpinan wanita, dengan penekanan pada kualitas emosional dan psikologis seperti kelembutan, daya tarik, emosionalitas, dan keibuan, dan tiga indikator digunakan untuk menilai variabel [17] :

1. *The mother* (keibuan).
2. *The pet* (kesayangan).
3. *The iron maiden* (wanita besi).
- d. Fasilitas kerja (X2)

Fasilitas kerja merupakan sistem pendukung fisik penting yang digunakan dalam operasi perusahaan untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Fasilitas kerja dievaluasi menggunakan lima parameter [20], yaitu:

1. Sarana dan prasarana.
2. Jaminan kesehatan
3. Insentif
4. Kompensasi
5. Jenjang karir

e. Kecerdasan emosional (X3)

Komponen utama kecerdasan sosial adalah kecerdasan emosional, yang memerlukan kapasitas untuk melacak dan mengklasifikasikan emosi sosial, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku dan proses berpikir. Kecerdasan ini diuji dengan lima penanda [23], yaitu:

1. *Self Awareness / Kesadaran*
2. *Self Management / Pengaturan Diri.*
3. *Motivation/ Motivasi*
4. *Sosial Awarness / Empati Empati*
5. *Relationship Management / Keterampilan Sosial*

3.8 Teknik Analisis Data Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali [28] menyatakan apabila koefisien korelasi suatu instrumen yang valid kurang dari 10%, uji validitas menunjukkan instrumen tersebut signifikan sebagai indikator pendidikan.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali [28] Cronbach's Alpha digunakan dalam uji reliabilitas, dan hasil yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan ketergantungan.

- c. Uji Asumsi Klasik terdiri dari empat pengujian: normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.
- d. Analisis Regresi Linear Berganda
- e. Uji Hipotesis : Uji T dan Uji F

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji Validitas membandingkan korelasi item-total atau r-hitung suatu item atau variabel dengan 0,30 untuk menetapkan validitasnya. Jika r-hitung melebihi 0,30, item pernyataan dianggap valid terhadap indikasi variabel [28].

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r-kritis	Kesimpulan
	X1.1	0.773		Valid
Kepemimpinan	X1.2	0.776		Valid
Perempuan (X1)	X1.3	0.863		Valid
	X2.1	0.713		Valid
Fasilitas kerja	X2.2	0.888		Valid
(X2)	X2.3	0.897		Valid
	X2.4	0.867	0,30	Valid
	X2.5	0.818		Valid
	X3.1	0.704		Valid
Kecerdasan	X3.2	0.722		Valid
Emosional (X3)	X3.3	0.710		Valid
	X3.4	0.635		Valid
	X3.5	0.480		Valid
	Y1	0.822		Valid
Kinerja	Y2	0.806		Valid
Karyawan (Y)	Y3	0.824		Valid
	Y4	0.829		Valid

Sumber : Hasil olah data, 2024

Variabel penelitian pada tabel 1 memiliki nilai korelasi total item terkoreksi lebih dari 0,30, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk pengujian lebih lanjut.

B. Uji Reliabilitas

Keandalan instrumen penelitian dievaluasi menggunakan uji Cronbach Alpha; hasil yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut andal.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach	Alpha Nilai Krisis	Keterangan
Kepemimpinan perempuan (X ₁)	0.698		Reliabel
Fasilitas kerja (X ₂)	0.892		Reliabel
Kecerdasan emosional (X ₃)	0.569		Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0.832		Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel lebih dari 0,60, menunjukkan ketergantungan dan konsistensi dan karenanya kelayakan untuk pengujian lebih lanjut.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Salah satu teknik statistik yang memanfaatkan bagian Kolmogorov-Smirnov adalah uji kenormalan, untuk menyelidiki distribusi normal data, yang mewakili keseluruhan populasi:

Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan apakah data diedarkan atau didistribusikan secara teratur atau tidak normal, dengan distribusi data yang teratur ditunjukkan oleh nilai signifikansi di atas 0,05, dan sirkulasi data yang menyimpang ditunjukkan oleh nilai di bawah 0,05. [28].

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33336179
Most Differences	Extreme Absolute	,063
	Positive	,0125
	Negative	-,208
Uji Kolmogorov-Smirnov	Test Statistic	,208
menghasilkan korelasi	Asymp. Sig. (2-tailed)	,080 ^c
	Sumber Hasil olah data, 2024	

substansial antara variabel, dengan hasil 0,200 menunjukkan distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dengan membandingkan nilai VIF variabel independen dalam rentang 1–10, dengan toleransi 0,1–10, uji multikolinearitas menilai seberapa linear variabel tersebut.

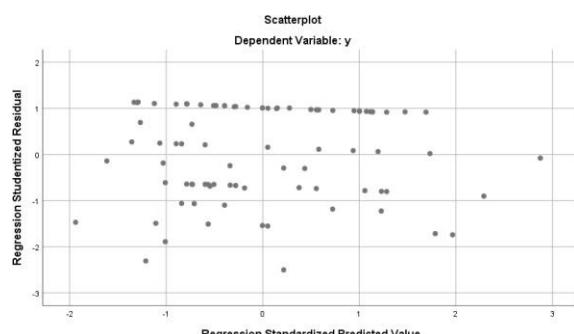
Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan perempuan (X_1)	,999	1,001
	Fasilitas kerja (X_2)	,950	1,052
	Kecerdasan emosional (X_3)	,951	1,062

Hasil Tabel 2 dari model regresi penelitian tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas karena semua variabel independen memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10. Nilai faktor inflasi varians (VIF) untuk kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja, dan kecerdasan emosional semuanya kurang dari 10, yang menunjukkan korelasi seimbang dan non-multikolinear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah alat statistik untuk menilai ketidaksetaraan varians dalam model regresi dan menentukan apakah model menampilkan pola yang konsisten pada Y.



Gambar 2 Uji heteroskedastisitas

Scatterplot pada Gambar 2 menunjukkan bahwa residual plot tersebar secara acak dan tanpa pola yang jelas, menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan tabel Durbin Watson untuk menemukan penyimpangan, yang merupakan korelasi antara residual dalam satu pengamatan.

Tabel 6 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Durbin-Watson	
				Estimate	Watson
1	.761	.667	.031	2.377	1.894

Sumber : Hasil olah data, 2024

Penelitian ini melibatkan 85 responden dan tiga variabel independen, menghasilkan $d_L = 1.569$ dan $d_U = 1.718$. Mengingat nilai DW adalah 1,894 dan dasar pengambilan keputusan adalah $d < d < 4 - du = 1,718 < 1,894 < 2,282$, autokorelasi tidak memiliki dampak pada regresi berganda dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa autokorelasi tidak memiliki pengaruh pada kesimpulan penelitian.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Salah satu teknik statistik untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen adalah analisis regresi.

Tabel 7 Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.478	3.175		5.820	.060
Kepemimpinan perempuan (X_1)	.506	.160	.075	1.667	.037
Fasilitas kerja (X_2)	.617	.082	.024	1.705	.028
Kecerdasan emosional (X_3)	.611	.094	.013	1.814	.039

Sumber : Data Diolah SPSS 2023

Tabel persamaan regresi linier berganda menghasilkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 8,478 + 0,506X_1 + 0,617X_2 + 0,611 X_3 + e$$

Tanpa variabel independen kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja, dan kecerdasan emosional, persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) tidak berubah sebesar 3,478. Berdasarkan nilai koefisien positif sebesar 0,506, kinerja karyawan meningkat satu unit untuk setiap peningkatan satu unit kepemimpinan perempuan. Hubungan serupa juga terjadi pada fasilitas kerja (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3), dengan nilai koefisien positif sebesar 0,617 dan 0,611, yang menunjukkan korelasi yang baik antara variabel-variabel ini.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (uji-t) adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. Nilai $t < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 8 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.478	3.175		5.820	.060
Kepemimpinan perempuan (X_1)	.506	.160	.075	1.667	.037
Fasilitas kerja (X_2)	.617	.082	.024	1.705	.028
Kecerdasan emosional (X_3)	.611	.094	.013	1.814	.039

Sumber : Data diolah SPSS 2024

Dengan nilai t sebesar 1,667 dan nilai p sebesar 0,037, hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yanaprima Hastapersada Tbk. Hal ini mengakibatkan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penguatan hipotesis H_1 , sehingga semakin menegaskan pentingnya kepemimpinan perempuan. Hipotesis H_2 diperkuat dan hipotesis nol ditolak melalui hasil uji t yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja pada PT. Yanaprima Hastapersada Tbk mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hipotesis nol ditolak oleh hasil uji-t yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Yanaprima Hastapersada Tbk.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Metode statistik untuk menilai signifikansi suatu model adalah uji F; jika F estimasi lebih besar dari 95% F tabel ($\alpha = 0,05$), koefisien rute dianggap dapat diterima.

Tabel 9 Uji Simultan

Model	Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.966	.989	5.175	.013b
	Residual	46.455	5.651		
	Total	49.422			

Penelitian regresi berganda mengungkapkan bahwa karakteristik seperti kepemimpinan perempuan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional semuanya berdampak pada nilai kinerja karyawan. Estimasi $F > F$ Tabel menolak hipotesis H_0 sambil mendukung penerimaan H_a , yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Durbin-Watson Estimate	
1	.761	.667	.031	2.377	1.894

Sumber : Data diolah SPSS 2024

Menurut penelitian, kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja, dan kecerdasan emosional semuanya memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan PT. Yanaprima Hastapersada Tbk dengan koefisien determinasi sebesar 0,667, sedangkan faktor lainnya tidak diteliti.

D. Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, semakin tinggi tingkat kepemimpinan perempuan di kalangan karyawan PT. Yanaprima Hastapersada Tbk maka kinerja akan semakin baik. Studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan kepemimpinan wanita. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan wanita [11].

Pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut penelitian, karyawan PT. Yanaprima Hastapersada Tbk berkinerja lebih baik ketika menggunakan teknologi tempat kerja yang efisien, yang meningkatkan produktivitas dan kecepatan. Studi ini menggarisbawahi perlunya lingkungan kerja yang mudah diakses dan efektif bagi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka secara efisien, mengutip penelitian sebelumnya yang menunjukkan fasilitas tersebut meningkatkan kinerja [13].

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam mendukung performa pegawai di PT. Yanaprima Hastapersada Tbk. Tujuannya adalah untuk mengembangkan pribadi yang bertanggung jawab, produktif, dan optimis yang mampu mengatasi hambatan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pekerja. [15].

Pengaruh kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja dan kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, fasilitas kerja, dan kepemimpinan perempuan secara simultan memengaruhi penilaian kinerja karyawan (Y). H_0 ditolak sedangkan H_a diterima karena F hitung (5,175) lebih tinggi dari F Tabel (3,110). Hasilnya, kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja, dan kecerdasan emosional semuanya saling terkait.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini menyelidiki bagaimana kepemimpinan wanita, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan di PT. Yanaprima Hastapersada Tbk sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan perempuan memberikan dampak yang luar biasa bagi insan PT. Yanaprima Hastapersada Tbk dalam mengelola, mengoordinasi, memberi masukan, dan memberi contoh sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan kesuksesan di tempat kerja.
- 2) Fasilitas kerja di PT. Yanaprima Hastapersada Tbk memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan teknologi yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat. Pelaksanaan tugas secara efisien bergantung pada penggunaan dan aksesibilitas fasilitas kerja yang tepat.
- 3) Kecerdasan emosional meningkatkan kinerja karyawan di PT. Yanaprima Hastapersada Tbk. dengan mendorong tanggung jawab, produktivitas, dan kepositifan dalam penyelesaian masalah, dan selalu berkembang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pemangku kepentingan atas upaya yang telah dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini secara efektif dan mengucapkan terima kasih kepada PT. Yanaprima Hastapersada Tbk yang telah memberikan kesempatan kepada responden untuk memberikan kontribusi.

REFERENSI

- [1] W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012.
- [2] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Zanafa, 2018.
- [3] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2017.
- [4] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [5] E. Zahara, "Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi," *Jurnal Warta Dharmawangsa*, no. 56, 2018. [Online]. Tersedia: <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/8/6>. [Diakses: Mar. 10, 2025].
- [6] S. P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [7] H. J. Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2018.
- [8] R. Rauf, A. Dorawati, and H. Hardianti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep," *SEIKO: Journal of Management & Business*, vol. 2, no. 2, pp. 225-245, 2019.
- [9] D. Goleman, *Emotional Intelligence*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- [10] A. Gaffar, *The Development of Islamic Thought on Multiple Perspectives*, 2020.
- [11] V. Waworuntu, R. N. Taroreh, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Wanita dan Komunikasi Wanita Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chas Gas Adhikarya Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 10, no. 4, pp. 1761-1768, 2022.
- [12] M. Musoli, "Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, vol. 6, no. 1, pp. 64-88, 2021.
- [13] D. Wahyudi, A. Marantika, and Y. Yusup, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar," *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 887-898, 2022.
- [14] E. Mantero, "Pengaruh fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Kemas Industry," *Mpu Procuratio*, vol. 4, no. 1, pp. 38-45, 2022.
- [15] I. M. E. M. Putra, A. A. D. Widnyani, and N. P. A. S. Saraswati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wiguna Alam Persada," *Emas*, vol. 3, no. 2, pp. 11-24, 2022.
- [16] A. Rahman, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kota Palu," *Doctoral dissertation, Universitas Tadulako*, 2023.

- [17] Suhartono and D. Fadhilatunisa, "Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Instansi Pegawai Kabupaten Jeneponto)," Jurnal Asset, vol. 10, no. 2, 2020.
- [18] D. K. Latifa and M. Giatman, "Model Kepala Sekolah Wanita di Era Modern," Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam, 2021.
- [19] Husnan, Manajemen Personalia, Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE-UGM, 2020.
- [20] M. A. Asnawi, Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan, Gorontalo: CV. Artha Samudra, 2019.
- [21] S. P. Robbins and T. T. Judge, Perilaku Organisasional, Buku 1, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [22] E. Manizar HM, "Mengelola Kecerdasan Emosi," Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam, vol. 2, no. 2, pp. 198-213, 2017.
- [23] P. R. Tokan, Sumber Kecerdasan Manusia (Human Quotient Resource), Jakarta: Grasindo, 2016.
- [24] A. D. I. Supriadi, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah KC Bengkulu," Skripsi, 2019.
- [25] M. S. P. Hasibuan, Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [26] Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [27] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson, and R. L. Tatham, Multivariate Data Analysis, 7th ed., vol. 87, pp. 49-74, New Jersey: Pearson, 2010.
- [28] I. Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 9th ed., Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.