

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DUKUNGAN REKAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PLN KAWANGKOAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COLLEAGUE SUPPORT, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES AT PLN KAWANGKOAN

Oleh:

Renaldo Seran¹

Merinda H. Ch. Pandowo²

Indrie Debbie Palandeng³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹renaldoseran062@student.unsrat.ac.id

²merindapandowo@unsrat.ac.id

³indriedebbie76@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan Rekan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PLN Kawangkoan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor yang berjumlah 135 orang pegawai dengan sampel dalam penelitian ini adalah jumlah responden yaitu 58 orang pegawai. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Kuisioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, pertama berisi informasi data diri responden dan yang kedua berisi informasi mengenai variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Dukungan Rekan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling* yang merupakan Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan rekan kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Dukungan Rekan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja

Abstract: This study aims to determine the influence of leadership style, colleague support, and emotional intelligence on job satisfaction among PLN Kawangkoan employees. The population in this study consists of 135 office employees, with a sample size of 58 employees who responded to the questionnaire. The questionnaire used in this study is divided into two parts: the first contains personal data of respondents, and the second focuses on the research variables, including leadership style, colleague support, emotional intelligence, and job satisfaction. This study employs a quantitative method, with *purposive sampling* as the technique used to select respondents based on specific criteria. The findings show that leadership style, colleague support, and emotional intelligence significantly impact job satisfaction among PLN Kawangkoan employees, with a significance value of 0.000, which is lower than 0.05. Thus, it can be concluded that these factors collectively have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Colleague Support, Emotional Intelligence, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah instansi perusahaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendorong menuju kesuksesan sebuah perusahaan. Dalam menjalankan usahanya sebuah instansi membutuhkan manusia untuk melakukan kegiatan seperti melakukan produksi, pemasaran dan lain – lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka yang diperlukan adalah menjaga kualitas sumber daya yang dimiliki sehingga karyawan yang memiliki tingkat kerja baik mampu terus bersaing dimana pun di tempatkan.

Kepuasan kerja seorang karyawan termasuk salah satu faktor yang mendorong kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini antara lain pimpinan, rekan kerja, pengawasan serta

insentif. Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Selain pimpinan dan kepemimpinan, hubungan antar karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Rekan kerja yang saling mendukung menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Dukungan rekan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu karena hadirnya satu atau lebih rekan kerja yang bersikap peduli, bersedia mendengarkan dengan simpatik saat individu mengalami masalah, dan peduli terhadap perkembangan individu dalam profesi (dukungan emosional) serta perasaan positif yang dirasakan oleh individu karena memperoleh bantuan (secara fisik) atau mendapat sesuatu (benda fisik) dari rekan kerja sehingga dapat meringankan masalah ataupun membantu untuk berkembang dalam profesi (dukungan instrumental).

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan tingkah laku dan cara bersikap. Baik pimpinan maupun pegawai harus mampu mengelola emosinya dengan baik. Kecerdasan Emosional (EQ) merupakan kemampuan seseorang mengatur emosinya, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengenalan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2016). Dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang baik maka karyawan mampu mengeksplorasi apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dan mengendalikan diri sendiri terlebih dalam menghadapi frustrasi, serta mampu berempati terhadap orang lain. Kecerdasan ini yang mendukung karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik yang kemudian berdampak terhadap kepuasan kerja.

PLN Kawangkoan merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung dibawah PT. PLN (Persero) Distribusi Minahasa Sulawesi Utara melayani jasa jaringan listrik di area Kawangkoan. Tugas PT. PLN (Persero) Kawangkoan adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya target PT. PLN (Persero) Distribusi Minahasa Sulawesi. Rendahnya kepuasan kerja bisa dilihat dari tingkat pengawasan atau supervisi dimana adanya hubungan yang kurang baik di tempat kerja sehingga membuat pegawai merasa kurang arahan dari pemimpin serta kurangnya motivasi yang diberikan untuk mendorong kinerja karyawan. Kemudian, berkurangnya kepercayaan diri pegawai terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan oleh karena kurangnya pelatihan dalam rangka pengembangan kemampuan mereka. Selain itu, hubungan yang kurang baik antar rekan kerja yang berdampak pada kurangnya koordinasi satu sama lain ditempat kerja dan adanya penghapusan beberapa jenis insentif kepada karyawan. Dari permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kepuasan kerja karyawan sangatlah berpengaruh untuk menunjang agar setiap pekerjaan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dukungan rekan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan
2. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan
3. Untuk mengetahui pengaruh antara dukungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Oleh sebab itu manajemen dituntut untuk memberikan kontribusi kepada organisasi untuk hasil yang maksimal (Larasati, 2019).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi diri individu tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Notanubun, 2019).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018). Pengertian lain dari gaya kepemimpinan merupakan adalah suatu proses kegiatan seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2017).

Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja diartikan sebagai dorongan dan bantuan yang didapat dari sesama pekerja (Nurdiana, 2014). Dukungan rekan kerja merupakan cerminan sejauh mana rekan kerja mengoptimalkan perilaku peserta melalui pembelajaran ditempat kerja (Lin, Wong, & Ho, 2015). Matijas & Brdovcak (2018) menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja dapat menghilangkan stres kerja lebih karena adanya rasa kekeluargaan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif (Mamangkey, Tewal, & Trang, 2018). Pengertian lainnya yaitu bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dari informasi serta memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama, yaitu: kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain (Rizmiardhani & Fatmawati, 2012).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Arkadius, Khairani, & Fajri (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT Catalist Integra Prima Sukses Cabang Meulaboh yang beralamat Jl Manekroe, Ujung Baroh, Johan Pahlawan, Aceh Barat. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan Karyawan yaitu terdiri dari 29 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Mansur (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Dukungan Atasan, dan Persepsi Keadilan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Kantor Bupati Halmahera Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer yang bekerja di Kantor Bupati Halmahera Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 130 responden. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner melalui google form. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis yang melalui bantuan program SPSS 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Dukungan Rekan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Dukungan Atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Persepsi Keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian Syarweini (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh baik secara individu maupun secara bersama-sama kecerdasan emosional, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Jakarta. Dalam penelitian, metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif mempergunakan teknik analisis jalur (path analysis). Adapun populasinya adalah seluruh dosen di Politeknik Negeri Jakarta (325 orang) dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 77 orang. Analisis jalur ini digunakan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dengan menggunakan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial, dan iklim organisasi dengan menggunakan indikator situasi pekerjaan dan tugas, tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan dan konflik terhadap kepuasan kerja dengan indikator kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi dan pengawasan dan hasilnya adalah meningkatnya kepuasan kerja dosen dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dosen. Meningkatnya kepuasan kerja disebabkan karena meningkatnya iklim organisasi di Politeknik Negeri Jakarta dan kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta disebabkan karena meningkatnya kecerdasan emosional dan iklim organisasi secara simultan

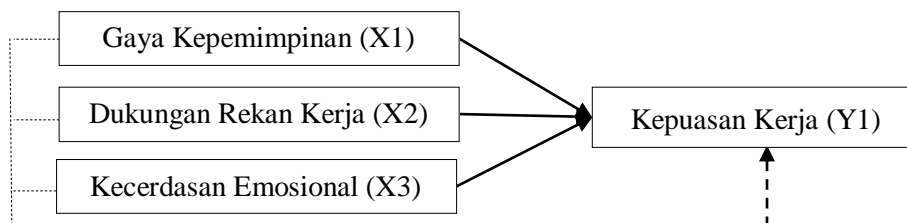
Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PLN Kawangkoan

H2: Diduga Dukungan Rekan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PLN Kawangkoan

H3: Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PLN Kawangkoan

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2024

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:112), Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui hubungan atau pengaruh pada dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Dukungan Rekan Kerja dan Kecerdasan Emosional (X), terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Menurut definisinya, strategi penelitian ini melibatkan sejumlah penyelidikan sistematis terhadap fenomena melalui pengumpulan data yang nantinya akan dikuantifikasi dengan menggunakan teknik statistik matematika atau komputer.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2016) diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang akan dijadikan sumber data ialah memanfaatkan 135 pegawai PLN Kawangkoan. Sampel menurut Sugiyono (2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PLN Kawangkoan sejumlah 58 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 10%.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data *cross-sectional* digunakan karena hanya dikumpulkan selama penelitian lapangan (Sugiyono, 2016). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti sesuai dengan faktor atau variabel yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data sekunder dalam penelitian ini dari penelitian sebelumnya selain dari sumber referensi yang ditemukan di buku dan situs web.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang sesuai mempertimbangkan tujuan penggunaan berdasarkan jenis dan sumber data. Indikasi keberhasilan peneliti adalah memperoleh data yang diperlukan. Data ini dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, angket dan studi pustaka.

Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator |
|-------------------|---|--|
| Gaya Kepemimpinan | Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang menggerakkan orang lain dengan | 1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik |

| Variabel | Definisi | Indikator |
|---------------------------|--|---|
| (X1) | memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan | <ol style="list-style-type: none"> 2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan 3. Membantu anggota 4. Menjaga kekompakan tim 5. Menghargai perbedaan dan kekayaan |
| Dukungan Rekan Kerja (X2) | Dukungan Rekan Kerja dapat menghilangkan stres kerja lebih karena adanya rasa kekeluargaan. Secara umum, literatur dukungan sosial telah menekankan efek yang mengurangi stres kerja, dukungan rekan kerja karyawan akan membuat merasa dihargai dan mengalami lebih sedikit stres, karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja saling mengidentifikasi penilaian 2. Saling mendukung 3. Memperhatikan kesabaran 4. Memberikan penghargaan |
| Kecerdasan Emosional (X3) | Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial |
| Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja merupakan suatu respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan & perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja |

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dan akurasi suatu instrumen pengukuran dalam menjalankan fungsinya. Suatu penelitian dianggap valid apabila nilai koefisien korelasi hitung (r hitung) lebih besar dari nilai koefisien korelasi tabel (r tabel); sebaliknya, jika r hitung kurang dari r tabel, maka pernyataan atau instrumen tersebut dianggap tidak valid.

Suatu tes dapat dianggap reliabel apabila skor yang teramati memiliki korelasi yang tinggi dengan skor sebenarnya. Untuk mengukur reliabilitas, metode standar yang umum digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data yang normal atau mendekati normal adalah distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2021). Jika varian dari residual untuk semua pengamatan ke pengamatan

lain secara tetap maka dinamakan homoskedastisitas, jika berbeda dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent atau bebas yaitu X1, X2, X3 terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Y. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y: Kepuasan Kerja

a : Konstanta

X1: Gaya Kepemimpinan

X2: Dukungan Rekan Kerja

X3: Kecerdasan Emosional

e: Error

b1,b2,b3: Besaran koefisien dari masing-masing variabel

Uji Hipotesis

Uji T (Secara Parsial) dan Uji F (Simultan)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan dan melihat apakah pengaruhnya signifikan atau tidak signifikan (Ghozali, 2021). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantungnya.

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji statistik F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Status |
|----------------------|------|----------|---------|--------|
| Gaya Kepemimpinan | X1.1 | 0.834686 | 2.564 | Valid |
| | X1.2 | 0.920597 | 2.564 | Valid |
| | X1.3 | 0.775125 | 2.564 | Valid |
| | X1.4 | 0.86408 | 2.564 | Valid |
| | X1.5 | 0.878819 | 2.564 | Valid |
| Dukungan Rekan Kerja | X2.1 | 0.750939 | 2.564 | Valid |
| | X2.2 | 0.767836 | 2.564 | Valid |
| | X2.3 | 0.767836 | 2.564 | Valid |
| | X2.4 | 0.708703 | 2.564 | Valid |
| Kecerdasan Emosional | X3.1 | 0.740829 | 2.564 | Valid |
| | X3.2 | 0.809985 | 2.564 | Valid |
| | X3.3 | 0.840429 | 2.564 | Valid |
| | X3.4 | 0.879947 | 2.564 | Valid |
| | X3.5 | 0.696699 | 2.564 | Valid |
| Kepuasan Kerja | Y.1 | 0.832657 | 2.564 | Valid |
| | Y.2 | 0.811115 | 2.564 | Valid |
| | Y.3 | 0.879417 | 2.564 | Valid |
| | Y.4 | 0.900295 | 2.564 | Valid |
| | Y.5 | 0.833852 | 2.564 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil validitas dari tabel 2, maka disimpulkan bahwa semua data valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabel

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0.865 | Reliabel |
| Dukungan Rekan Kerja | 0.865 | Reliabel |
| Kecerdasan Emosional | 0.865 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0.865 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2025

Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji One Sample Kosmolgrav Smirnov

| | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|
| N | 58 |
| Normal Parameters ^{a,b} | |
| Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | .74493701 |
| Absolute | .314 |
| Most Extreme Differences | |
| Positive | .139 |
| Negative | .314 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 2.374 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200 |

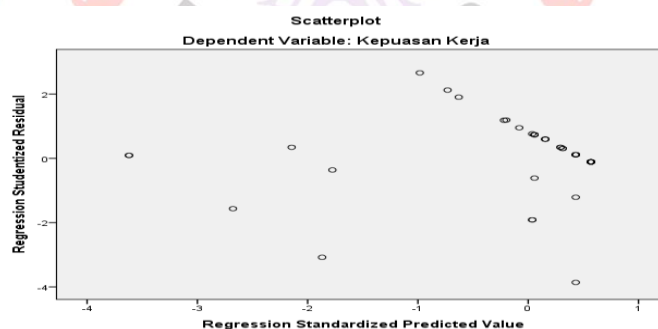
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil Kolmogorov Smirnof menunjukkan nilai asymp. Sig yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut berdistribusi normal. Sehingga penelitian ini bisa dilakukan pengujian yang akan dilakukan berikutnya.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik Scayyerplot

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian disimpulkan pada model regresi tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflatio Factor) adalah X1 (1.637), X2 (1.613), X3 (1.840), maka nilai VIF lebih kecil dari 10 atau < 10 . Selain itu pada nilai tolerance, maka diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,611, Dukungan Rekan Kerja (X2) 0,620, Kecerdasan Emosional (X3)

0.544 yang berarti lebih besar dari 0,10. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas di penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | |
|----------------------|---------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Gaya Kepemimpinan | .611 | 1.637 |
| Dukungan Rekan Kerja | .620 | 1.613 |
| Kecerdasan Emosional | .544 | 1.840 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .316 | 1.934 | | .163 | .871 |
| Gaya Kepemimpinan | .527 | .093 | .492 | 5.661 | .000 |
| Dukungan Rekan Kerja | .167 | .101 | .142 | 1.649 | .105 |
| Kecerdasan Emosional | .330 | .081 | .373 | 4.056 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 0,316 + 0,527X_1 + 0,167X_2 + 0,330X_3$$

- Nilai konstanta yang didapat sebesar 0,316 maka memiliki arti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Dukungan Rekan Kerja dan Kecerdasan Emosional nilai konstannya diansumsikan 0 maka nilai keputusan adalah 0,316.
- Nilai koefisien variabel Gaya kepemimpinan bernilai positif 0,527 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel Gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja sebesar 0,527.
- Nilai koefisien variabel dukungan rekan kerja bernilai positif 0,167 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel dukungan rekan kerja akan menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja sebesar 0,167.
- Nilai koefisien variabel kecerdasan emosional bernilai positif 0,330 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel kecerdasan emosional akan menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja sebesar 0,330.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji Anova

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 95.224 | 3 | 31.741 | 56.324 | .000 ^b |
| Residual | 31.552 | 54 | .584 | | |
| Total | 126.776 | 57 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Dukungan Rekan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Dukungan Rekan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji T (Parsial)

Tabel 6 menunjukkan:

- Variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Artinya H1 diterima.
- Variabel Dukungan rekan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,105 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel Dukungan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja. Artinya H2 ditolak.
- Variabel Kecerdasan emosional memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja Kerja. Artinya H3 diterima.

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PLN Kawangkoan**

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PLN Kawangkoan. Artinya bahwa secara parsial variabel Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja Seluruh Pegawai PLN Kawangkoan. Dapat disimpulkan bahwa dengan baiknya dan bagusya gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Waworundeng, Areros, & Rumawas (2021) yang menemukan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wenang Cemerlang Press.

Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap Kepuasan kerja pada pegawai PLN Kawangkoan

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PLN Kawangkoan. Artinya bahwa secara parsial variabel dukungan rekan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan. Dapat disimpulkan bahwa pegawai PLN Kawangkoan tidak terlalu berpatokan terhadap dukungan rekan kerja untuk mencapai kepuasan kerja karena sesuai dengan data bahwa dukungan rekan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dengan tinggi dan rendahnya dukungan rekan kerja di lingkungan pekerjaan pegawai PLN Kawangkoan tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Naeni (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Dukungan dari rekan kerja menjadi dasar karyawan untuk berkontribusi didalam organisasi, responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini mayoritas memiliki masa kerja 6-10 tahun, rentang masa kerja tersebut sudah membentuk kemapanan di organisasi sehingga diduga membentuk rasa empati dan sosial yang tinggi melalui persahabatan dengan rekan kerjanya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja Pegawai PLN Kawangkoan

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan. Artinya bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan. Dapat disimpulkan bahwa dengan bagus dan teraturnya kecerdasan emosional pada karyawan ataupun pegawai suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kair dkk (2023) kecerdasan emosional terhadap kepuasan Kerja berpengaruh positif Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kecerdasan emosional menentukan Kepuasan Kerja Karyawan, yang artinya semakin baik kecerdasan emosional yang miliki karyawan maka kepuasan karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan rekan kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja Pegawai PLN Kawangkoan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan bahwa gaya kepemimpinan suatu perusahaan atau organisasi serta kecerdasan emosional mereka harus selalu dijaga dan ditingkatkan karena dengan terjaganya kedua hal tersebut maka kepuasan kerja karyawan atau pegawai tentunya bagus dan berdampak baik terhadap organisasi

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihitung maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PLN Kawangkoan.
2. Dukungan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PLN Kawangkoan.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PLN Kawangkoan.
4. Gaya Kepemimpinan, dukungan rekan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PLN Kawangkoan

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan yang ada, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. PLN Kawangkoan melakukan hal hal positif yang bisa memicu kepuasan pegawai untuk bekerja jauh lebih baik dan bersemangat dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arkadius, A., Khairani, K., & Fajri, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Meulaboh. *Journal of Management Development*, Vol. 1, No. 1, 38-55. <https://journal.stimi.ac.id/index.php/jmd/article/view/7>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Golemon, D. (2016). *Emotional Intelligence*. Alih Bahasa: T Hermay. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Larasati, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Lin, J.-H., Wong, J.-Y., & Ho, C. (2015). The Role Of Worktoleisure Conflict In Promoting Frontline Employees' Leisure Satisfaction: Examining The Job Demand Control Support Model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768–789. <https://www.emerald.com/ijchm/article-abstract/27/7/1539/130355/The-role-of-work-to-leisure-conflict-in-promoting?redirectedFrom=fulltext>.
- Matijaš, & Brdovčak, M. M. & B. (2018). Job Resources And Satisfaction Across Gender: The Role Of Work–Family Conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4–5), 372–385. <https://www.emerald.com/jmp/article-abstract/33/4-5/372/241931/Job-resources-and-satisfaction-across-gender-the?redirectedFrom=fulltext>.
- Mamangkey, L.A.G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4, 3208-3217. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21294>.
- Mansur, S.M. (2022). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Dukungan Atasan, dan Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Kantor Bupati Halmahera Tengah*. (Skripsi, STIE YKPN Yogyakarta). <http://repositorybaru.stieykpn.ac.id/195/>
- Notanubun, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1.681-690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22479> diakses pada tanggal 5 Agustus 2025

- Nurdiana, L. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2), 675–686. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/10201>
- Kair, A. F., Magito, M., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(01), 47-59. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/jecoa/article/view/2585>.
- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 119-28. <https://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/jpek/article/view/3319>
- Rizmiardhani, A., & Fatmawati, E. (2012). Analisis Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan Bagian Layanan Sirkulasi Upt Perpustakaan Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 10-17. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/26>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana
- Syarweni, N. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah Pangkalpinang. *Journal of Management and Business Review*. Vol. 20. No. 1, 81-101. <https://jmbr.ppm-school.ac.id/index.php/jmbr/article/view/240>.
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 85–92. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35567>.