

## HUBUNGAN EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BERBASIS DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM AKSES SURAKARTA

Ilham Primasena<sup>1</sup>, Agus Suyatno<sup>2</sup>, Esti Dwi Rahmawati<sup>3</sup>

Fakultas Hukum Dan Bisnis  
Universitas Duta Bangsa Surakarta

### Correspondence

Email: [ilhamprimasena1@gmail.com](mailto:ilhamprimasena1@gmail.com)

No. Telp:

Submitted 3 Agustus 2025

Accepted 6 Agustus 2025

Published 7 Agustus 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan emotional intelligence dan kepemimpinan transformasional berbasis digital sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen di PT. Telkom Akses Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 72 responden yang disebarkan melalui kuesioner sebagai data primer berbentuk G-Form dengan teknik purposive sampling. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan emotional intelligence dan kepemimpinan transformasional berbasis digital secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Emotional Intelligence, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study uses a quantitative research method that aims to determine the relationship between emotional intelligence and digital based transformational leadership as an independent variable to employee performance as a dependent variable at PT. Telkom Access Surakarta. The number of samples in this study was 72 respondents who were distributed through questionnaires as primary data in the form of G-Form with purposive sampling techniques. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using SPSS 26 software. The results of this study show that emotional intelligence and digital-based transformational leadership partially and simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Pada era perkembangan teknologi saat ini menjadikan perusahaan yang bergerak pada sektor telekomunikasi mengalami perubahan yang berdampak pada persaingan yang sangat ketat seiring dengan kebutuhan digitalisasi yang semakin kompleks. PT. Telkom Akses merupakan salah satu anak perusahaan milik PT. Telkom Indonesia yang bergerak pada pengelolaan jaringan layanan internet berkecepatan tinggi yang membantu pengguna dalam mengakses data dengan cepat dan efisien. PT. Telkom Akses berkomitmen untuk terus beradaptasi agar dapat memberikan layanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggannya. Untuk mempermudah operasionalnya PT. Telkom Akses memiliki beberapa cabang di daerah seperti di Surakarta. Strategi yang dilakukan PT. Telkom Akses dalam menghadapi perkembangan dan persaingan tersebut adalah dengan melakukan tranformasi organisasi yang berpusat pada tiga aspek utama, yaitu *People*, *Process* dan *Technology* (Telkomakses.co.id, 2025). Pada aspek *People* berfokus pada peningkatkan kualitas sumber daya manusia dan diharapkan setiap karyawan dapat berkontribusi lebih optimal untuk mendukung tujuan perusahaan. Pada aspek *Process*, salah satu perubahan besar yang diterapkan adalah restrukturisasi wilayah operasional. Jika sebelumnya terdapat 7 Regional, saat ini wilayah operasionalnya diubah menjadi 5 Regional, namun tetap mempertahankan 26 Area dan 38 Wilayah untuk memastikan layanan tetap berjalan dengan optimal. Kemudian untuk penyesuaian struktur organisasinya antara lain penguatan teritorial dengan pembentukan *Service Area* dan penerapan skema *pooling resources* di tingkat regional agar lebih efisien. Kemudian dalam aspek *Technology*, PT. Telkom Akses mulai mengimplementasikan

*Workforce Management System* (WFM) sebagai sistem utama dalam mendukung operasional dan pemantauan teknisi secara terkini. implementasi penggunaan teknologi berbasis AI diharapkan dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas perusahaan. Sehingga pemanfaatan *IT tools*, *Artificial Intelligence* (AI), dan *Workforce Management System* (WFM) menjadi bagian dari transformasi untuk meningkatkan efektivitas kerja dan mempercepat layanan kepada pelanggan. Berdasarkan fenomena tersebut implementasi tranformasi organisasi di PT. Telkom Akses ini tidak hanya mempengaruhi pada perubahan struktur dan proses bisnisnya saja, akan tetapi juga mempengaruhi pada komponen sumber daya manusia yang ada khususnya peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian serta kompetensi karyawan kemudian faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rancangan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan (Hidayat et al., 2024).. Kepemimpinan digambarkan sebagai kapasitas untuk membimbing perusahaan menuju pencapaian tujuannya dan membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin salah satunya adalah Kecerdasan Emosional.

Kecerdasan Emosional telah terbukti menjadi faktor krusial dalam membentuk gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap berbagai tantangan organisasi modern (Faridh et al., 2024). Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam praktik kepemimpinan di berbagai organisasi dimana banyak pemimpin masih cenderung mengabaikan aspek kecerdasan emosional dalam gaya kepemimpinan mereka. 65% kegagalan kepemimpinan disebabkan oleh ketidakmampuan pemimpin dalam mengelola aspek emosional dalam interaksi dengan bawahan (Budiyanto, E., & Mochklas, M., 2020). Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu memahami emosi mereka sendiri dan emosi orang lain, yang mengarah pada peningkatan komunikasi, resolusi konflik, dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan organisasi dan anggotanya untuk kinerja yang lebih baik adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik (Ferdian et al., 2020) .

Peran kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional disertai dengan pemanfaatan teknologi yang berbasis digital dinilai mampu untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Transformasi organisasi yang terjadi di PT. Telkomakses adalah salah satu strategi yang menjadikan karyawan yang ada di dalamnya lebih adaptif dan responsif untuk menghadapi tantangan perusahaan di era digital ini.

Penelitian ini tidak hanya berfokus pada faktor kecerdasan emosional saja, akan tetapi juga berfokus meneliti faktor gaya kepemimpinan transformasional yang berbasis digital guna melihat peranannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena untuk menghadapi pemenuhan tuntutan pekerjaan di era digitalisasi ini dibutuhkan pemaksimalan peranan pemimpin dan keyakinan diri dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan terutama di PT. Telkom Akses Surakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengembangkan penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi yaitu transformasi organisasi di Perusahaan Telkom Akses dan untuk mengetahui “Hubungan *Emotional Intelligence* dan Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Surakarta”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisa menggunakan teknik statistik guna menguji hipotesis, menarik kesimpulan dan mengetahui hubungan antar variabel yang telah dirumuskan (Candra Susanto et al., 2022). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dan dipilih karena kemampuannya dalam melakukan berbagai analisis statistik secara efisien dan akurat, mulai dari uji validitas, reliabilitas, hingga uji hubungan antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah level staf dan teknisi karyawan PT. Telkom Akses Surakarta tahun 2025. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden dan metode pengumpulan datanya adalah kuesioner dengan menggunakan *Google Form* yang disebarakan melalui aplikasi telegram. Data karakteristik responden berguna untuk mendeskripsikan tentang karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, devisa dan level karyawan dijelaskan pada tabel berikut:

##### 1) Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 3. 1 Usia Responden**

Karakteristik		Responden	Persentase
Usia	17-25 Tahun	5	7%
	26-35 Tahun	58	81%
	36-45 Tahun	9	13%
Total		72	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 3.1 di atas dapat diketahui bahwa usia tertinggi adalah usia 26-35 tahun sebanyak 58 responden dengan persentase 81%, diikuti usia 36-45 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 13% dan usia responden dengan usia terendah adalah 5 responden dengan persentase 7%.

##### 2) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3. 2 Jenis Kelamin Responden**

Karakteristik		Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	63	88%
	Wanita	9	13%
Total		72	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui responden dengan jenis kelamin pria adalah 63 dengan persentase 88%, responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 9 orang dengan persentase 13%.

## 3) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3. 3 Pendidikan Responden**

Karakteristik		Responden	Persentase
Pendidikan	SLTA	38	53%
	Diploma	16	22%
	Sarjana	18	25%
Total		72	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Pada tabel 3.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan paling banyak adalah SLTA 38 responden dengan persentase 53%, kemudian diikuti Sarjana 18 responden dengan persentase 25% dan tingkat paling rendah yakni Diploma dengan 16 responden persentase sebanyak 22%.

## 4) Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 3. 4 Lama Bekerja Responden**

Karakteristik		Responden	Persentase
Lama Bekerja	3-5 Tahun	15	21%
	> 5 Tahun	57	79%
Total		72	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 3.4 dapat diketahui bahwa masa bekerja responden lebih dari 5 tahun dengan banyaknya responden adalah 57 dengan persentase 79% dan masa berkerja dengan rentan 3 sampai 5 tahun sebanyak 15 dengan persentase 21%

## 5) Karakteristik Berdasarkan Divisi Karyawan

**Tabel 3. 5 Divisi Responden**

Karakteristik		Responden	Persentase
Divisi	<i>Operation</i>	52	72%
	<i>Support</i>	20	28%
Total		72	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui bahwa divisi *operation* sebanyak 52 responden dengan persentase 72% dan devisi *support* sebanyak 20 responden dengan persentase 28%.

## 6) Karakteristik Berdasarkan Level Karyawan

**Tabel 3. 6 Level Responden**

Karakteristik		Responden	Persentase
Level	Teknisi	52	72%
	Staf	20	28%
Total		72	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui bahwa level teknisi sebanyak 52 responden dengan persentase 72% dan level Staf sebanyak 20 responden dengan persentase 28%.

## 2. Analisis Kuantitatif

Analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t (uji parsial), dan uji f (uji ketepatan model) yang diajukan dan untuk menguji hipotesis peneliti kemudian data diolah menggunakan SPSS 26. Hasil jawaban dihitung berdasarkan data kuesioner yang telah didistribusikan secara langsung kepada karyawan level staf dan teknisi karyawan di PT. Telkom Akses Surakarta sejumlah 72 responden melalui *googleform*, dengan 5 butir pernyataan yang harus dijawab untuk variabel X1, 4 butir pernyataan untuk variabel X2 dan 5 pernyataan yang harus dijawab variabel Y.

### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dari perbandingan r hitung dengan r tabel dengan nilai signifikansi 0.05. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  item pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut adalah tabel hasil pengujian validitas:

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas *Emotional Intelligence***

No	Variabel	R hitung	R tabel	Nilai. sig	Keterangan
1.	X1.1	0,820	0,231	0.01	VALID
2.	X1.2	0,739	0,231	0,01	VALID
3.	X1.3	0,846	0,231	0,01	VALID
3.	X1.4	0,785	0,231	0,01	VALID
5.	X1.5	0,852	0,231	0,01	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil validitas variabel X1 (*Emotional Intelligence*) memiliki nilai r hitung  $>$  r tabel pada taraf signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n=72$  ( $n=72-2$ ) maka dapat diperoleh r tabel sebesar 0,231 sehingga berdasarkan tabel di atas bahwa masing-masing item r hitung  $>$  0,231 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan X1 dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur data yang akan diukur.

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital**

No	Variabel	R hitung	R tabel	Nilai. sig	Keterangan
1.	X2.1	0,737	0,231	0.01	VALID
2.	X2.2	0,728	0,231	0,01	VALID
3.	X2.3	0,743	0,231	0,01	VALID
3.	X2.4	0,842	0,231	0,01	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil validitas variabel X2 (Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital) memiliki nilai r hitung  $>$  r tabel pada taraf signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n=72$  ( $n=72-2$ ) maka dapat diperoleh r tabel sebesar 0,231 sehingga berdasarkan tabel di atas bahwa masing-masing item r hitung  $>$  0,231 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan X2

dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur data yang akan diukur.

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Variabel	R hitung	R tabel	Nilai. sig	Keterangan
1.	Y1.1	0,747	0,231	0.01	VALID
2.	Y1.2	0,765	0,231	0,01	VALID
3.	Y1.3	0,748	0,231	0,01	VALID
3.	Y1.4	0,658	0,231	0,01	VALID
5.	Y1.5	0,685	0,231	0,01	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil validitas variabel terikat Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n=72$  ( $n=72-2$ ) maka dapat diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,231 sehingga berdasarkan tabel di atas bahwa masing-masing item  $r$  hitung  $>$  0,231 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan Y dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur data yang akan diukur.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 dinyatakan reliabel atau konsisten dan nilai *Cronbach Alpha*  $<$  0,60 dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Berikut adalah hasil tabel uji reliabilitas:

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
	Variabel X		
1	<i>Emotional Intelligence</i>	0,867	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital	0,748	Reliabel
	Variabel Y		
1	Kinerja Karyawan	0,768	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel uji reliabilitas di atas variabel *independen* X yakni *Emotional Intelligence* dan Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital dan variabel *dependen* Y yakni Kinerja Karyawan secara keseluruhan mempunyai koefisien *alpha* cukup besar yaitu lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan konsep item pernyataan pada masing-masing variabel adalah reliabel dan layak untuk digunakan dalam alat ukur penelitian.

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dan menganalisa apakah dalam model regresi residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat diketahui menggunakan uji Kolmogorov – smirnov. Data berdistribusi

normal, jika variabel dependennya berdistribusi normal dan dapat diketahui berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov  $> 0,05$ . Berikut adalah tabel uji normalitasnya:

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,90074542
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,093
	Negative	-0,086
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,197 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel uji normalitas didapatkan nilai residual pada penelitian ini berdistribusi normal yaitu nilai signifikansi  $0,197 > 0,05$ .

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi erdapat gejala korelasi antara variabel-variabel bebas adalah dengan melakukan uji multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance*  $> 0,01$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 12 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Emotional_Intelligence	0,372	2,685
Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital	0,372	2,685

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.12 semua *variable independen* lebih besar dari 0.10, sedangkan nilai variabel *dependen* lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel *independen*.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji hesteroskedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain konstan atau tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika

berbeda adalah heterokedastitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastitas atau dinyatakan homoskedastitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastitas:

**Tabel 3. 13 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,250	0,607		2,058	0,043
	X2 Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital	-0,070	0,041	-0,333	-1,732	0,088
	X1 Emotional Intelligence	0,056	0,059	0,182	0,948	0,347

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan analisis data 3.13 diperoleh nilai signifikan variabel X1 adalah 0,347 dan nilai signifikan variabel X2 adalah 0,088 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual sig. variabel *independen* tidak terjadi heteroskedastitas.

**d. Uji Hipotesis**

**1) Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat dengan tujuan untuk memperkirakan nilai variabel bebas apabila diketahui nilai-nilai variabelnya. Hasil uji analisa regresi linear berganda dapat diketahui dari hasil tabel berikut:

**Tabel 3. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,494	0,996		1,500	0,138
	Emotional_Intelligence	0,417	0,067	0,466	6,246	0,000
	Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital	0,662	0,097	0,512	6,854	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025



Berdasarkan hasil tabel 3.14 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,494 + 0,417X_1 + 0,662X_2$$

- a) Nilai konstanta 1,494 hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel *Emotional Intelligence* (X1), Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 1,493.
  - b) Berdasarkan nilai koefisien regresi  $b_1$  variabel X1, *Emotional Intelligence* memiliki nilai positif dengan angka 0,417 yang berarti menunjukkan koneksi searah X1 dengan Y. Apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 *Emotional Intelligence* sebesar satu satuan, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,417.
  - c) Berdasarkan nilai koefisien regresi  $b_2$  variabel X2, Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital memiliki nilai positif dengan angka 0,662 yang berarti menunjukkan koneksi searah X2 dengan Y. Apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital sebesar satu satuan, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,417.
- 2) **Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) dalam suatu model. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini terletak antara 0 dan 1. Jika koefisien mendekati angka 1 (0-1) maka variabel independen X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dan jika koefisien mendekati angka 0 maka keseluruhan variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,926 <sup>a</sup>	0,857	0,853	0,914
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital, Emotional_Intelligence.				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan uji dari tabel di atas dapat dianalisis bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,853 hal ini berarti keseluruhan variabel *independen* (*Emotional Intelligence* dan Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital) mempunyai kontribusi secara berimbang sebesar 85,3 % terhadap variabel *dependen* (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel independen (*Emotional*

*Intelligence* dan Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital) pada penelitian ini.

### 3) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing (parsial) variabel independen yang berdampak signifikan pada variabel dependen.

Berikut kriteria hasil Uji t dengan tingkat signifikannya:

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi lebih kecil sama dengan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh parsial signifikan antara variabel bebas pada variabel terikat.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi lebih besar sama dengan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ),  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh parsial signifikan antara variabel bebas pada variabel terikat.
- Tabel t dapat diperoleh dari  $t_{tabel} = df = (n-k)$  dengan keterangan  $n$  = jumlah sampel yakni 72,  $k$  menunjukkan jumlah variabel bebas yakni berjumlah 2 variabel. Berdasarkan rumus tersebut dapat diketahui nilai  $t_{tabel}$ nya adalah 1,667. Pengolahan uji t dapat dilihat dari  $t_{tabel}$  uji sebagai berikut:

**Tabel 3. 16 Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	1,494	0,996		1,500	0,138
Emotional Intelligence	0,417	0,067	0,466	6,246	0,000
Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital	0,662	0,097	0,512	6,854	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel 3.16 dapat diketahui bahwa:

#### a) *Emotional Intelligence* (X1)

Nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  adalah 6,246 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,667, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 *Emotional Intelligence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y kinerja Karyawan.

#### b) Kepemimpinan Transfoemasional Berbasis Digital (X2)

Nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan ( $\alpha = 5\%$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah 6,854 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,667, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 Kepemimpinan Transfoemasional Berbasis Digital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y kinerja Karyawan.

**4) Uji f (Uji Ketetapan Model)**

Uji F pada analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen, yang ditunjukkan pada tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  (Sugiyono, 2021).

- Jika  $\text{sig} < 0,05$  atau  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria:
- Jika  $\text{sig} > 0,05$  atau  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Hipotesis *Emotional Intelligence* dan Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surakarta.
- Tabel uji F ( $n-2-k$  (jumlah variabel bebas)  $- 1 = 72-2-2-1 = 67$ ). Jadi nilai  $f$  tabelnya adalah 3,983.

**Tabel 3. 17 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.839	2	172.420	206.525	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	57.605	69	0.835		
	Total	402.444	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital, Emotional_Intelligence						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel 3.17 didapat nilai  $f$  hitung sebesar (206,525) lebih besar dari  $F$  tabel (3,984) dan nilai signifikansi (0,00) lebih kecil (dari 0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (*Emotional Intelligence*) dan variabel  $X_2$  (Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital) secara simultan terdapat pengaruh positif terhadap variabel  $Y$  (Kinerja karyawan) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**B. Pembahasan**

- Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Surakarta.

Hasil dibuktikan berdasarkan penelitian dari hasil uji  $t$  sebesar 6,246 ( $t_{\text{hitung}} >$  sebesar 1667 ( $t_{\text{tabel}}$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini digabungkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ngudiastuti dkk, 2023 yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi (Studi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu)” menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

*Emotinal Intelligence* yang dimiliki oleh para pimpinan di dalam organisasi PT. Telkom Akses mempunyai peran yang krusial untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan dikarenakan *Emotional Intelligence* mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola emosi diri sendiri dan emosi orang lain yang berdampak langsung terhadap efektifitas kerja pada periode tertentu atau kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surakarta.

2. Kepemimpinan transformasional berbasis digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Surakarta.

Hasil Dibuktikan berdasarkan penelitian dari hasil uji t sebesar 6,854 ( $t_{hitung}$ ) > sebesar 1667 ( $t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini digabungkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amni Hayati dkk, (2024) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada PT Bank Capital Indonesia” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan transformasional berbasis digital yang dimiliki oleh pimpinan PT. Telkom Akses berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada era persaingan digital. Kepemimpinan transformasional berbasis digital yang dimiliki PT. Telkom Akses Surakarta membantu mencapai tujuan perusahaan dalam menggapai visi inspiratif, pemberdayaan individu dengan pemanfaatan teknologi yang relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif.

3. *Emotional Intelligence* dan kepemimpinan transformasional berbasis digital secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surakarta.

Hasil dibuktikan berdasarkan penelitian dari hasil uji F dengan nilai F hitung > F tabel ( $206,525 > 3,984$ ).

Hasil penelitian ini digabungkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widakdo and Hidayanti, 2024 yang berjudul “Pengaruh *Emotional Intelligence*, Pola Komunikasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan secara simultan variabel *Emotional Intelligence*, Pola Komunikasi, dan Kepemimpinan Transformasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Emotional Intelligence* dan kepemimpinan transformasional berbasis digital merupakan salah satu faktor penting dan ikut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Telkom Akses Surakarta, implementasikan kedua aspek ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan produktif, yang membantu dalam menghadapi tantangan sekaligus menunjang keberhasilan tujuan perusahaan di era persaingan digital yang semakin ketat.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dalam pengolahan data penelitian. Kesimpulan dari penelitian ini tentang Hubungan *Emotional Intelligence* dan Kepemimpinan Transformasional berbasis Digital adalah sebagai berikut:

4. *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Surakarta. Hasil dibuktikan berdasarkan penelitian dari hasil uji t sebesar 6,246 ( $t_{hitung}$ ) > sebesar 1667 ( $t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
5. Kepemimpinan transformasional berbasis digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Surakarta. Hasil Dibuktikan berdasarkan penelitian

dari hasil uji t sebesar 6,854 ( $t_{hitung}$ ) > sebesar 1667 ( $t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

6. *Emotional Intelligence* dan kepemimpinan transformasional berbasis digital secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surakarta. Hasil dibuktikan berdasarkan penelitian dari hasil uji F dengan nilai F hitung > F tabel ( $206,525 > 3,984$ ).

#### B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mencari dan memperluas cakupan variabel penelitian, menggunakan metode penelitian yang berbeda berdasarkan fenomena terbaru yang diteliti
2. Bagi PT. Telkom Akses untuk mempertahankan dan berinovasi dalam menghadapi tantangan dan persaingan di era perkembangan teknologi global yang semakin pesat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). **Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja** (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Hayati, F. A., Sularmi, L., Veritia, V., & Rahmadini, S. (2024). **Pengaruh digitalisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada pt bank capital indonesia**. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 480-488.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). **Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)**.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). **Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka)**. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1-12.
- Cavaletti, S., & Bizarrias, F. S. (2023). **Transformational leadership and emotional intelligence, and their connections in management and innovative projects management**. *International Journal of Innovation*, 11(2), e24232-e24232.
- Hidayat, C., Paridy, A., Erlinengsih, E., & Mauliansyah, F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). **Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review**. *Heliyon*, 9(10).
- Faridh, M., Sari, E., & Putri, T. A. (2024). **Membangun Pemimpin yang Efektif: Analisis Kecerdasan Emosional dalam Praktek Kepemimpinan**. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 4(3), 01-10.
- Ferdian, A., & Rahmawati, A. (2020). **Pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi kasus kantor badan pelaksana kegiatan YPT)**. *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129-148.
- Goleman, D. (2024). **Kecerdasan emosional**. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2024). **Optimal leadership and emotional intelligence**. *Leader to leader*, 2024(113), 7-12.
- Grace, G., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2024). **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 3(2), 1-11.
- Mwita, M. M., & Joanthan, J. (2019). **Digital leadership for digital transformation**. *Electronic Scientific Journal*, 10(4), 2082-2677.
- Mulyani, Sri Rochani. 2021. **Metodologi Penelitian**. 1 ed. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ngudiastuti, N., Nurfitri, T., & Widuri, R. (2023). **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self**

- Efficacy Sebagai Variabel Mediasi.** *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 25(3), 41-59.
- Rerung, A., & Syafii, M. (2023). **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Papua.** *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 40-53.
- Ridwan, M., Games, D., & Lukito, H. (2024). **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Transco Energi Utama Kabupaten Pesisir Selatan.** *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(6), 2793-2802.
- Sağbaşı, M., & Alp Erdoğan, F. (2022). *Digital Leadership: A Systematic Conceptual Literature Review.*
- Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., & Saputra, D. H. (2021). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane.** *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(4), 327-335.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). **Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.** *Jurnal manajemen dan bisnis*, 16-30.
- Sugiyono. (2021). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Telkomakses.co.id. (2025). **Tranformasi Organisasi Telkom Akses.** Telkomakses.co.id.
- Tulungen, E., Maramis, J., Saerang, D., Tulungen, E. E., Saerang, D. P., Maramis, J. B., Studi Doktor Ilmu Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Kunci, K. (2022). **Digital Transformation: Role Of Digital Leadership.** *1116 Jurnal EMBA*, 10(2), 1116–1123.
- Vernia, D. M. (2023). **Model Kinerja Karywan Berbasis Emotional Intelligence, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Yang Dimediasi Oleh Work Life Balance (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)** (Disertasi tidak diterbitkan). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Dita Gunawan W. (2024). **Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosional di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani.** *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 231–245. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i1.138>
- Widakdo, S., & Hidayanti, M. (2024). **Pengaruh Emotional Intelligence, Pola Komunikasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.** *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 17(2), 261-275.
- Yulianthi, R., & Tanuwijaya, J. (2023). **Transformational Leadership, Emotional Intelligence and Psychological Capital and its Impact on Work Engagement and Job Performance PT. Telkom Indonesia.** *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 426-433.