

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BONE**

Muh. Akil Rahman*, Judarsa Yasin

UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui perubahan hasil kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional setelah dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan terakhir uji hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan *moderat regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai serta terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepemimpinan transformasional. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone.

Kata kunci: Kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, kinerja

PENDAHULUAN

Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi oleh sebahagian besar organisasi di Indonesia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pelaksanaan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Veithzhal Rivai dalam Suhartini, 2016).

Masalah utama yang patut mendapat perhatian dalam bidang sumber daya manusia adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang berkaitan dengan kondisi pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan visi yang tertuang dalam skema strategis organisasi (Indra Bastian dalam Irham Fahmi, 2013).

Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang meliputi sikap, sifat, kepribadian, motivasi, umur, jenis kelamin, kecerdasan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, rekan kerja, pengawasan, sistem upah dan lingkungan social.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis menemukan persoalan urgen mengenai efektivitas kerja pegawai yang terlihat belum maksimal. Persoalan tersebut antara lain: ketepatan waktu, dalam hal ini masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan sebahagian pulang sebelum waktunya; kemadirian, dalam hal ini masih terdapat pegawai yang membutuhkan bimbingan dalam melaksanakan tugasnya; efektivitas, dalam hal ini masih terdapat pegawai pada saat jam kerja menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Masalah lain adalah pergantian

kepemimpinan yang merupakan otoritas penuh dari pemerintah Kabupaten.

Kesimpulan sementara itu didasarkan atas beberapa fenomena yang diamati penulis yang standar penilaiannya berlandaskan pada teori yang dikemukakan oleh (Dale Timpel dalam Dewi, 2012) mengenai faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa masalah yang berhasil diperoleh yang berkaitan dengan faktor internal dalam hal ini kecerdasan emosional diantaranya adalah sebagai berikut; masih adanya pegawai yang belum mampu menggali potensi yang dimiliki; masih terdapat pegawai yang belum mampu mengatur diri dalam menjalankan tugas pribadinya; sebahagian pegawai belum mampu memotivasi diri sendiri; keterampilan sosial yang dimiliki pegawai masih kurang dengan masih terdapatnya sekat-sekat antar pegawai.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. Selain kesesuaian fenomena yang akan diteliti, alasan lain memilih dinas pendidikan karna peneliti menganggap bahwa peran dinas pendidikan sangat penting sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk mengembangkan kemampuan serta watak peradaban yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, asumsi sederhanya bahwa nasib bangsa ini salah satunya ditentukan oleh kualitas pendidikan yang tentunya adalah tanggungjawab dari dinas pendidikan. Dengan demikian, penting untuk melakukan perbaikan secara terus menerus terutama dalam hal peningkatan kinerja guna peningkatan mutu pelayanan prima di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional (Studi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone).**

TINJAUAN TEORI

KECERDASAN EMOSIONAL

Seorang ahli kecerdasan emosi Goleman dalam Muttaqiyathun (2010) mendefenisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan

memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain. Goleman mengemukakan lima kecakapan dalam kecerdasan emosi, yang terbagi dalam kecakapan pribadi dan kecakapan sosial, yaitu:

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi Diri
- d. Empati
- e. Keterampilan social

KINERJA PEGAWAI

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Kharis (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang pegawai tentunya berbeda, tergantung dari faktor yang memengaruhinya. Rasa puas, suasana kerja dan beberapa faktor lain yang didapatkan dapat mempengaruhi kinerjanya. Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja salah satunya menurut A. Dale Timpel dalam Dewi (2012) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

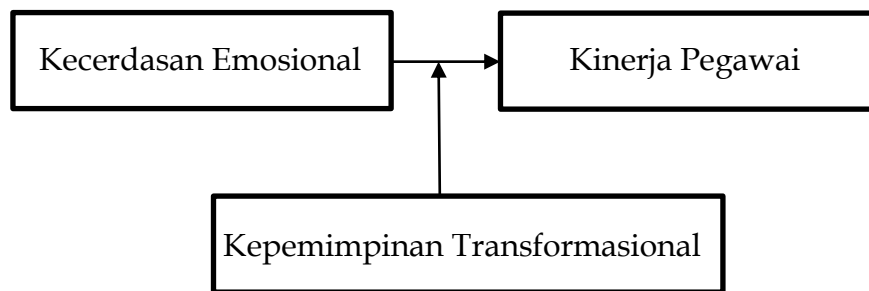
Pemimpin yang berhasil bukanlah yang mencari kekuasaan untuk diri sendiri, melainkan mendistribusikan kekuasaan kepada orang banyak untuk mencapai cita-cita bersama. Melalui kejelasan wewenang, tanggung jawab, serta diimbangi dengan sikap disiplin dalam mengatasi masalah bersama pegawai secara efektif dan efisien. Hal itu juga diimbangi oleh interaksi yang positif, yaitu keterampilan utama dalam mengelola sumberdaya manusia. Pemimpin juga harus sensitif dalam berinteraksi, baik terhadap bahasa verbal, nada suara, maupun nonverbal atau bahasa tubuh (Wahjosumidjo dalam Bana, 2016).

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntunan tugas. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan

kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru (Rivai, Bachtiar, dan Amar, 2014).

KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami fenomena kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan menempatkan kepemimpinan sebagai variabel moderating. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/ angka. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif/ hubungan.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan, dari bulan April sampai Juni 2018. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan teknik penarikan simple random sampling. Dalam penelitian ini hanya sebahagian dari

total populasi yang dijadikan sampel, penarikan jumlah sampel didasarkan pada rumus perhitungan Slovin (Yusuf, 2014). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 10% ditetapkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang dari jumlah populasi sebanyak 110 orang.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah untuk dibaca.

Adapun teknik yang digunakan ini yaitu:

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Gozali, 2013). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha pada program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Gozali dalam Asmadi, Syairudin, dan Widodo, 2015).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Ada beberapa model pengujian dalam uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF yang tidak lebih dari 10 (Gozali, 2013).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Gozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

d. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan adalah analisis regresi. Adapun teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple linier regression dan Moderated Regression Analysis (MRA)

a. Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk menguji atau menjelaskan atau memodelkan hubungan antar variabe. Adapun teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple linier regression dan Moderated Regression Analysis (MRA). Moderated Regression Analysis merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi, adapun persamaan MRA menurut (Gozali, 2013).

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Gozali, 2013).

c. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian.

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel pada hasil regresi dengan tingkat signifikan 0.10 ($\alpha=10\%$). Jika nilai signifikan lebih besar dari α maka hipotesis ditolak, jika nilai signifikan lebih kecil dari α maka hipotesis diterima.

HASIL

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	.971	1.030
Kepemimpinan Transformasional	.971	1.030
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber: Output SPSS 21 (Data primer diolah, 2018).

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji multikolonieritas yakni nilai tolerance yang tidak kurang dari 0.10 dan tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot seperti pada gambar yang disajikan seperti berikut dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test serta uji analisis grafik dengan melihat grafik Normal P-Plot. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan analisis grafik seperti pada gambar di atas menunjukkan bahwa garis titik-titik pada grafik normal probability plot menyebar berhimpit di sekitar diagonal serta mengikuti garis diagonal. Gambaran tersebut menjelaskan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Hasil pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov Test seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas residual dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0.10 yaitu 0.902. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal

d. Uji Autokorelasi

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji Run Test. Dari hasil pengujian Run Test tampak bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.263 lebih besar > dari 0.10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan dua teknik analisis, pertama analisis regresi linear sederhana dan moderat regression analysis. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16.989 + 0.608 X$$

Persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 16.989 menyatakan bahwa jika kecerdasan emosional dianggap konstan, maka kinerja pegawai bernilai 16.989.

2) Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0.608 menyatakan bahwa kenaikan 1 % variabel kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.608 %.

Untuk menguji pengaruh hubungan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi digunakan analisis regresi Moderat regression Analysis. Berdasarkan hasil analisis Moderat regression Analysis diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Hasil Moderat Regression Analysis

Mode	1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	172.126	87.030		1.978	.054
1	Kecerdasan Emosional	-3.603	2.086	-2.890	-1.727	.091
	Kepemimpinan Transformasional	-4.275	2.460	-3.087	-1.738	.089
	Interaksi	.116	.059	5.244	1.977	.054
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS 21 (Data primer diolah, 2018).

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti pada tabel di atas diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 172.126 - 3.603 X - 4.275 Z + 0.116 X*Z$$

Persamaan Moderat regression analysis (MRA) tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 172.126 menyatakan bahwa jika variabel kecerdasan emosional dianggap konstan, maka kinerja pegawai bernilai 172.126.

2) Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar -3.603 menyatakan bahwa peningkatan 1 % variabel kecerdasan emosional maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -3.603 %.

3) Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar -4.275 menyatakan bahwa peningkatan 1 % variabel

kepemimpinan transformasional maka akan menurunkan kinerja sebesar -4.275 %.

4) Koefisien regresi interaksi sebesar 0.116 menyatakan bahwa penambahan 1% interaksi antara kecerdasan emosional dengan kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.116 %.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 a	.238	.222	2.722
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional				

Sumber: Output SPSS 21 (Data primer diolah, 2018).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi untuk persamaan regresi linear sederhana seperti pada ada tabel 4.15 angka Adjusted R Square menunjukkan koefisien determinasi atau peranan variance (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen) dengan angka Adjusted R Square sebesar 0.222 menunjukkan bahwa 22.2 % variabel kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, sisanya 77.8 % dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 a	.451	.416	2.358
a. Predictors: (Constant), Interaksi, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional				

Sumber: Output SPSS 21 (Data primer diolah, 2018).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi untuk persamaan regresi Moderat regression Analysis seperti pada tabel 4.16 di atas angka Adjusted R Square sebesar 0.416 menunjukkan bahwa kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel interaksi, kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional sebesar 41.6 %, sisanya 58.4 % dijelaskan oleh faktor lain yang diluar dari model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi untuk dua persamaan tersebut menunjukkan bahwa angka R Square sebesar 0.238 dan setelah adanya variabel moderasi angka R Square mengalami peningkatan sebesar 0.451. Dengan demikian kehadiran variabel moderating yakni kepemimpinan transformasional dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan terhadap variabel dependen dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Hasil Uji F Persamaan II

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.119	3	73.040	13.134	.000 ^b
	Residual	266.939	48	5.561		
	Total	486.058	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Interaksi, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional						

Sumber: Output SPSS 21 (Data primer diolah, 2018).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 13.134 dengan tingkat signifikansi 0.000 jauh di bawah 0.10. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional, kepemimpinan dan interaksi antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian H2 yang menyatakan diduga terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepemimpinan transformasional terbukti.

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Hasil Uji T Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.989	6.566		2.588	.013
	Kecerdasan Emosional	.608	.154	.487	3.948	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 21 (Data primer diolah, 2018).

Hasil analisis regresi linear sederhana seperti pada tabel di atas menunjukkan Thitung sebesar 3.948 dengan nilai signifikansi 0.000 (signifikan) dan koefisien regresi sebesar 0.608. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji T Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	172.126	87.030		1.978	.054
	Kecerdasan Emosional	-3.603	2.086	-2.890	-1.727	.091
	Kepemimpinan Transformasional	-4.275	2.460	-3.087	-1.738	.089
	Interaksi	.116	.059	5.244	1.977	.054

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 21 (Data primer diolah, 2018).

Berdasarkan hasil uji signifikansi nilai t seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel moderating yakni interaksi antara kecerdasan emosional dengan kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.977 dengan tingkat signifikan 0.054 yang lebih kecil dari 0.10. Hal ini berarti bahwa kehadiran kepemimpinan transformasional yang memoderasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DISKUSI

a. Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

H1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai Fhitung adalah sebesar 15.584 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.10. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima.

Seluruh pengujian variabel penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hasil temuan tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Goleman dalam Paisal dan Anggraini (2010) bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain.

b. Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional

H2 dalam penelitian ini iduga terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepemimpinan transformasional. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 13.134 dengan tingkat signifikansi 0.000 jauh di bawah 0.10. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional dan interaksi antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa peranan pemimpin serta tingkat kecerdasan emosional akan mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone yang dilakukan pada bulan dengan judul, "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional", maka dapat disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai diketahui bahwa kecerdasan emosional mampu memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai sejalan dengan peningkatan kemampuannya dalam mengelola emosinya, semakin baik tingkat kecerdasan yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang pada akhirnya menghasilkan kinerja antar pegawai yang juga berbeda, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memerhatikan faktor-faktor yang memungkinkan untuk menjadikan kinerja pegawai meningkat menjadi tanggung jawab bagi seorang pemimpin.

2. Pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya, peningkatan kinerja diterjemahkan sebagai upaya untuk mendorong pegawai dalam mengerahkan keahlian terbaiknya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja seorang pegawai tentunya menjadi perhatian serius bagi setiap pemimpin di dalam organisasi. Selain mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki oleh pegawai melalui pelatihan dan pendidikan dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja, pegawai tetap membutuhkan dukungan, dorongan dan bantuan dari seorang pemimpin. Kemampuan pemimpin untuk memberikan motivasi, dukungan dan dorongan kepada pegawai untuk menjadi lebih baik menjadi ciri khas dari sosok pemimpin yang transformasional. Adanya dukungan dari pemimpin serta kemampuan individual yang dimiliki pegawai menjadi modal untuk meningkatkan kinerja organisasi secara optimal serta menjadikan kinerja pegawai maksimal.

REFERENSI

Al-Qur'an

Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual : Jilid I Edisi Revisi*. Jakarta: PT Arga Tilanta.

Anasrulloh, Muhammad. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 BMT Di Tulungagung)." *Jema* 11 (1).

Apriyanti. 2014. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau)." *Jurnal JOM Fekom* 1 (2).

Asmadi, Didi, Bambang Syairudin, dan Erwin Widodo. 2015. "Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional." *Prosiding Seminar nasional manajemen Teknologi XXII*.

Bana, Azizil. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kediri)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3 (1).

Dewi, Sari Permata. 2012. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)." *Jurnal Nominal* 1 (1).

Eman, Mochammad reza Azhar, dan Yoyok Soesatyo. 2014. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Supervisor Dengan Efektifitas Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 2 (4).

Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung

Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23: Edisi Delapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

K, Nofi Yenti, Machsini, dan Chairul Amsal. 2014. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pekanbaru." *Jurnal Jom FEKOM* 1 (2).

Kharis, Indra. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BANK Jatim Cabang Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 3 (1).

Kurniawan, Robert dan Yuniarto, Budi. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya Dengan R*. Jakarta: Kencana

Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (Edisi Revisi 2)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Murti, Harry. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun." *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1 (1).

Muttaqiyathun, Ani. 2010. "Hubungan Emotional Quotient, Intellectual Quotient dan Spiritual Quotient Dengan Entrepreneur's Performance." *Jurnal Manajemen Bisnis* 2 (3).

Paisal, dan Susi Anggraini. 2010. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang." *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi Ke-I*.

Prasetyo, Hendra Dwi. 2017. "Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Bersinergi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bangun Papan Selaras." *Media Mahardika* 15 (2).

Rahmasari, Lisda. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah Informatika* 3 (1).

Rivai, Veitzhal, dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, P stephen dan Coulte, Mary. 2010. *Manajeme: Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Suhartini, Eka. 2016. *Buku Daras Islamic Human Resource Management*. Makassar: Alauddin University Pres

Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen : Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Group

Supriyanto, Achmad Sani, dan Eka Afnan Troena. 2011. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10 (4).

Suryani dan Hendrayadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Susanto, Heri, dan Nuraini Aisyah. 2010. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen." *Jurnal Magistra* 22 (74)

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tampi, Bryan Johannes. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)." *Journal Acta Diurna* 3 (4).

Tampubolon, Biatna Dulbert. 2016. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001." *Jurnal Standarisasi* 9 (3)

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi: Edisi Kedua Cetakan Ke 3*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persadda.

Yugusna, Indra, Azis Fathoni, dan Andi Tri Haryono. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang)." *Jurnal Of Management* 2 (2).

Yusuf, Muhri. 2014. *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group

Zainal, Veitzhal Rivai, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: Edisi Keempat*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.