

SKRIPSI

**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)**



Oleh:

NURUL NGUDIASTUTI

NIM C1B018006

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2022

SKRIPSI

**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)**

Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

Oleh:

NURUL NGUDIASTUTI

NIM C1B018006

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2022

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**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)

Oleh:

NURUL NGUDIASTUTI

NIM C1B018006

Disetujui dan Disahkan

Pada tanggal:

1. Drs. Sigit Wibowo D.N., M.M Pembimbing 1/Penilai (.....)
NIP. 195709261983031002
2. Dra. Titi Nurfitri, M.M Pembimbing 2/Penilai (.....)
NIP. 195811071985032001
3. Dr. Ratno Purnomo, S.E., M.Si Penilai (.....)
NIP. 197912152006041002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

Dr. Nur Choirul Afif, S.E., M.Si

NIP. 198602182015041002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Ngudiastuti

NIM : C1B018006

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Purwokerto, Oktober 2022

Yang membuat pernyataan

Nurul Ngudiastuti

NIM. C1B018006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi 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)”.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tentu tidak terlepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, maka perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Wiwiek Rabiatul Adawiyah, M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman.
2. Dr. Nur Choirul Afif S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman.
3. Drs. Sigit Wibowo D.N., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah tulus dan selalu bersedia memberikan bimbingan serta saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Dra. Titi Nurfitri, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah tulus dan selalu bersedia memberikan bimbingan serta saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Dr. Ratno Purnomo S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan yang membangun demi perbaikan skripsi ini.

6. Dr. Dwita Darmawati, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan kepada penulis selama berkuliah di Universitas Jenderal Soedirman.
7. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman, terutama pada Program Studi Manajemen atas ilmu dan pengetahuan berharga yang telah diberikan.
8. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu yang telah memberikan tempat serta ijin dalam penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Utomo dan Ibu Puricha atas dukungan secara moril maupun materiil serta doa yang terbaik untuk penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Indra Dani Nugroho, adik tercinta yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa untuk penulis.
11. Fahmi Cahya Nugraha yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa untuk penulis.
12. Teman-teman “Rafflesia” (Tasha Pradipta Bolga Nasution, Giofirly, Aulia Nakhdiyatul Ummamah, dan Noviani Putri Utami) yang telah berjuang bersama selama masa perkuliahan serta selalu memberikan dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Argi, Dhea, Risma, Mba Praba, Mba Risni yang telah memberikan informasi yang bermanfaat serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
14. Responden yang telah bersedia mengisi dan membantu kelancaran penelitian ini.

15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi terwujudnya skripsi yang lebih baik. Penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Purwokerto, Oktober 2022

Penulis

RINGKASAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu. Penelitian ini 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)”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan 46 pegawai sebagai responden.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji VAF, dan Uji Kausal Step menunjukkan bahwa: (1)Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, (2)Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3)Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy*, (4)Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Self Efficacy*, (5)*Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, (6)*Self Efficacy* memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai, (7)*Self Efficacy* tidak memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai.

Implikasi dalam penelitian ini yaitu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu perlu memaksimalkan peranan kecerdasan emosional dengan cara memberikan pelatihan terkait kecerdasan emosional agar pegawainya mampu menerapkan kecerdasan emosional dalam organisasi serta dapat merefleksikannya pada kinerja yang lebih baik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil juga perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan *self efficacy* para pegawai salah satunya dapat melalui kebijakan rotasi pekerjaan guna memberikan pengalaman yang lebih luas bagi pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, *Self Efficacy*.

SUMMARY

This research is a quantitative research with a survey method on employee in Department of Population and Civil Registration of Indramayu. This study entitled is “The Effect of Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style on Employee Performance with Self Efficacy as a Mediation Variable (Study on Employee at Department of Population and Civil Registration of Indramayu)”.

This purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and transformational leadership style on performance employee with self efficacy as a mediating variable on employee at Department of Population and Civil Registration of Indramayu. The population in this research were employees at Department of Population and Civil Registration of Indramayu. Determination of the sample used a saturation sampling with 46 employees as respondents.

Based on the result of research and data analysis using Multiple Linear Regression, VAF Test and Causal Step Test shows that: (1)Emotional Intelligence has a positive effect on Employee Performance, (2)Transformational Leadership Style has no significant effect on Employee Performance, (3)Emotional Intelligence has a positive effect on Self Efficacy, (4)Transformational Leadership Style has no significant effect on Self Efficacy, (5)Self Efficacy has a positive effect on Employee Performance, (6)Self Efficacy mediates the relationship between Emotional Intelligence and Employee Performance, (7)Self Efficacy does not mediate the relationship between Transformational Leadership Style and Employee Performance.

The implication of this research is that in an effort to improve employee performance, The Department of Population and Civil Registration of Indramayu needs to maximize emotional intelligence by providing emotional intelligence training so that employees can apply emotional intelligence in the organization and can improve better performance. The Department of Population and Civil Registration also needs to pay attention to the development of employee self-efficacy, one of which can be caused by job rotation to provide a wider experience for employees.

Keywords: Emotional Intelligence, Transformational Leadership Style, Employee Performance, Self Efficacy.

DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	13
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	14
E. Manfaat Penelitian	14
II. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	15
A. Telaah Pustaka	15
B. Pengembangan Hipotesis	29
III. METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA	40
A. Metode Penelitian.....	40
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	43
C. Teknik Analisis Data.....	44
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu	57
B. Gambaran Umum Responden	59
C. Hasil Analisis dan Pembahasan	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian	86
V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	95
A. Kesimpulan	95
B. Implikasi.....	96
C. Keterbatasan Penelitian	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	104
BIODATA PENULIS	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	39
Gambar 3.1 <i>Self efficacy</i> sebagai variabel mediasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.....	54
Gambar 3.2 <i>Self efficacy</i> sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.....	54
Gambar 4.1 Uji <i>Kausal Step Self Efficacy</i> sebagai variabel mediasi antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.....	84
Gambar 4.2 Uji <i>Kausal Step Self Efficacy</i> sebagai variabel mediasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pegawai yang belum memberikan kinerja secara maksimal pada bulan April-Desember tahun 2021	8
Tabel 2. Perbandingan Capaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir	9
Tabel 3. Definisi Konseptual dan Operasional	43
Tabel 4. Skala Likert's	44
Tabel 5. Tingkat Pengembalian Kuesioner	59
Tabel 6. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 7. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 8. Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional.....	61
Tabel 9. Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional	62
Tabel 10. Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai	63
Tabel 11. Uji Validitas Kuesioner <i>Self Efficacy</i>	64
Tabel 12. Uji Reliabilitas	65
Tabel 13. Rentang Nilai Kategori Jawaban.....	66
Tabel 14. Distribusi jawaban variabel kecerdasan emosional	66
Tabel 15. Distribusi jawaban variabel gaya kepemimpinan transformasional	68
Tabel 16. Distribusi jawaban variabel kinerja pegawai	70
Tabel 17. Distribusi jawaban variabel <i>self efficacy</i>	71
Tabel 18. Hasil Analisis Deskriptif	73
Tabel 19. Uji Normalitas.....	73
Tabel 20. Uji Multikolinieritas.....	74
Tabel 21. Uji Heterokedastisitas	75
Tabel 22. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Pertama.....	75
Tabel 23. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Kedua	77
Tabel 24. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Ketiga	78
Tabel 25. Adjusted R Square (R^2_{adj}) Sub Struktur Pertama	79
Tabel 26. Adjusted R Square (R^2_{adj}) Sub Struktur Kedua.....	80
Tabel 27. Adjusted R Square (R^2_{adj}) Sub Struktur Ketiga	80
Tabel 28. Ringkasan Hasil Hipotesis	86

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1.</i> Kuesioner Penelitian.....	104
<i>Lampiran 2.</i> Data Tabulasi Penelitian.....	110
<i>Lampiran 3.</i> Uji Validitas dan Reliabilitas	117
<i>Lampiran 4.</i> Statistik Deskriptif.....	131
<i>Lampiran 5.</i> Uji Normalitas	131
<i>Lampiran 6.</i> Uji Multikolinearitas	132
<i>Lampiran 7.</i> Uji Heterokedastisitas.....	132
<i>Lampiran 8.</i> Analisis Regresi Berganda	133
<i>Lampiran 9.</i> Uji <i>Kausal Step</i> dan <i>VAF</i>	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting atas kelancaran aktivitas organisasi sehingga keberadaannya harus selalu diprioritaskan sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta harus senantiasa ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi yang diharapkan oleh organisasi dan dapat menghadapi segala tantangan dan tuntutan yang ada.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan penggerak organisasi publik yang keberadaannya selalu menjadi sorotan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal inilah yang membuat adanya tuntutan pekerjaan dan tingginya pandangan masyarakat mengenai pelayanan publik serta ditambah pula adanya tantangan terkait perubahan yang terus terjadi di lingkungan sehingga sangat dibutuhkan pegawai yang dapat memberikan kinerjanya dengan maksimal.

Kinerja menjadi gambaran terkait pencapaian suatu aktivitas atau kegiatan yang sudah direncanakan oleh suatu organisasi. Suci dan Ismiyati (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara

kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Colquitt *et al.*, dalam Wibowo (2016) memberikan pendapatnya bahwa kinerja merupakan nilai dari serangkaian perilaku pekerja dalam memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari kontribusi seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang berkaitan erat dengan keberhasilan suatu tujuan.

Kinerja ialah aspek yang penting bagi suatu organisasi sehingga kinerja dari seorang pegawai perlu dimaksimalkan dan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan keterampilan dalam mengelola emosi yang sangat perlu dimiliki untuk mendukung kehidupan sehari-hari dan di dalam lingkungan pekerjaan. Patton dalam Setyaningrum (2016:213) kecerdasan emosional diartikan sebagai keterampilan dalam menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan di tempat kerja. Emosi yang dikelola secara efektif pada akhirnya akan membantu pegawai dalam mencapai keberhasilan di tempat kerja dengan mengendalikan perasaan yang muncul dengan tepat terutama dalam keberlangsungan aktivitas organisasi. Penelitian Noermijati *et al.*, (2019) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional dalam organisasi publik dapat memberikan kebaikan seperti yang dijumpai dalam organisasi

swasta. Hal ini tentunya perlu menjadi pandangan lebih khususnya bagi organisasi publik guna mendukung pemaksimalan kinerja pegawai.

Seorang pegawai yang dalam pekerjaannya berkaitan dengan publik tentu tidak akan terlepas dari perasaan dan emosinya. Vigoda-Gadot dan Meisler (2010) perasaan dan emosi merupakan kunci dalam membangun hubungan di ruang publik. Perasaan maupun emosi yang ada perlu dimengerti oleh seluruh pegawai agar keberhasilan kerja dapat tercapai melalui pemahaman yang baik mengenai kecerdasan emosional. Penelitian Nurullah *et al.*, (2020) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian Bardzil dan Slaski (2003) mendukung hal tersebut dan mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional sebagai kompetensi kunci dalam mewujudkan dan mengelola pelayanan yang sesuai dan tepat yang kemudian dapat berfungsi dalam mengurangi suatu permasalahan terkait emosi dalam hubungan interpersonal.

Kecerdasan emosional perlu dimiliki pegawai guna kelancaran organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang mana dapat membantu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Peter Salovey dan John Mayer dalam Luthans (2011) kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi pada diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi tersebut untuk memandu pemikiran dan tindakan seseorang. Mampu dalam menangani emosi akan membuat seseorang

menjadi lebih pengertian serta mengetahui bagaimana tindakan yang sebaiknya dilakukan. Widagdo (2001) dalam Septiarini dan Gorda (2018:29) seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir dan dapat mendorong produktivitas. Tindakan dan perilaku yang dimunculkan seseorang akan bergantung pada pola pikir dan emosi sehingga apabila seseorang cerdas secara emosi akan memungkinkan seseorang tersebut bertindak lebih terarah dan mampu menyelesaikan berbagai tantangan yang ada terlebih dalam hal pelaksanaan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2013:369). Seorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai guna mendukung tujuan yang hendak dicapai. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan dan tujuan organisasi (Handoko, 1995). Lebih jauh lagi gaya kepemimpinan dibutuhkan pula untuk menjawab tantangan akan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan serta sebagai pendorong kepada pengikutnya untuk dapat meningkatkan kinerja.

Judge dan Picollo (2004) dalam Kovjanic *et al.*, (2013) kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya yang paling

efektif. Bass (1985) sebagaimana dikutip oleh Cavazotte *et al.*, (2013) kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai agen perubahan dengan mengubah keyakinan, sikap, dan motivasi pengikut. Pemimpin transformasional juga mengembangkan kematangan dan cita-cita pengikut serta kepedulian pada pencapaian, aktualisasi diri, kesejahteraan orang lain, organisasi dan masyarakat (Bass, 1999:11). Dengan demikian, pemimpin yang transformasional dapat membangkitkan kesadaran pengikut terhadap pencapaian tujuan bersama dengan memotivasi para pegawainya sehingga akan berdampak pada kebaikan organisasi.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. *Self efficacy* tak kalah penting bagi pegawai karena akan memunculkan keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mensah dan Lebbaeus (2013:203) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *self efficacy* akan memberikan dampak pada kinerja yang kemudian akan meningkatkan kualitas kerja. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seorang pegawai akan semakin baik pula pegawai tersebut dalam mengatur tindakannya dan memiliki pengaruh terkait usaha yang akan dilakukan guna meraih hasil yang akan dicapai.

Lunenburg (2011) *self efficacy* sebagai keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Keyakinan yang terbentuk pada diri seseorang akan menumbuhkan semangat dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Sejalan dengan hasil penelitian Cherian dan Jacob (2013) *self efficacy* dapat diterapkan untuk

kinerja dan memotivasi pegawai terkait pekerjaannya. Dengan demikian, *self efficacy* memiliki pengaruh yang besar pada kinerja di mana seseorang akan senantiasa berupaya dan cenderung tidak mudah menyerah. Seorang pegawai dengan *self efficacy* tinggi akan menetapkan tujuan yang lebih tinggi pula serta akan memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2013:216).

Penelitian terdahulu masih terdapat *research gap* atau perbedaan hasil penelitian. Penelitian terkait pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Amilia dan Purnama (2016) di mana kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pada penelitian Lansart *et al.*, (2019) kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu terkait gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Wijaya dan Dewi (2020) dengan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aditya dan Shuharnomo (2017) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu terkait *self efficacy* dilakukan oleh Erawati dan Wahyono (2019) memberikan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didukung pula oleh penelitian Khaerana (2020); Wuryanti dan Setiawan (2017); serta Saraswathi *et al.*, (2017).

Self efficacy juga menjadi variabel yang dapat berperan sebagai pemediasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Rosa (2019). Penelitian Wijaya dan Dewi (2020) *self efficacy* juga sebagai pemediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan hasil bahwa efikasi diri memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Herlambang dan Suwandana (2020) pun mendukung hal tersebut di mana dalam penelitiannya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu sebagai organisasi publik yang diharapkan para pegawainya dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sekaligus dalam peranannya yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil membuat para pegawai dituntut dalam mengupayakan kinerjanya dengan baik. Oleh karena itu, pegawai yang menjadi penggerak organisasi di bidang ini diharuskan memiliki kinerja yang maksimal sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja yaitu data terkait nilai aktivitas kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu pada bulan April-Desember tahun 2021 bahwa masih

terdapat beberapa pegawai yang belum memberikan nilai aktivitas kinerja secara maksimal yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pegawai yang belum memberikan kinerja secara maksimal pada bulan April-Desember tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai
April	2
Mei	13
Juni	4
Juli	4
Agustus	1
September	0
Oktober	6
November	3
Desember	0

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu

Berkaitan dengan pelayanan pun masih terdapat keluhan dari masyarakat, salah satunya mengenai keterlambatan penyelesaian berkas kependudukan yang kemudian dilakukanlah wawancara untuk mencermati indikasi yang ada dengan Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk. Peneliti memperoleh informasi bahwa hal tersebut minim terjadi serta apabila terjadi biasanya disebabkan oleh *human error* atau sarana dan prasarana yang terganggu. Namun dalam hal ini tentunya harus tetap menjadi pandangan penting agar perwujudan kinerja dalam memberikan layanan kepada publik semakin baik dan perlu ditingkatkan dalam memberikan hasil yang seharusnya dengan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu memiliki 3 program di antaranya program penataan administrasi kependudukan,

pelayanan catatan sipil dan pelayanan administrasi kependudukan dengan indikator sasaran atau target yaitu cakupan pelayanan KTP elektronik 100%, cakupan pelayanan KK 10%, dan cakupan penduduk memiliki akta kelahiran 10%. Berikut data terkait capaian kinerja pada tiga tahun terakhir.

Tabel 2. Perbandingan Capaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir

Indikator Kinerja	Tahun 2019 (%)		Capaian Kinerja (%)	Tahun 2020		Capaian Kinerja (%)	Tahun 2021		Capaian Kinerja (%)
	T	R		T	R		T	R	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cakupan KTP Elektrik	100	91,16	91,16	100	92,63	92,63	100	94,01	94,01
Cakupan Pelayanan KK	10	20	200	10	10,52	100,28	10	11,53	115,53
Jumlah Penduduk Memiliki Akta Kelahiran	10	28,9	289	10	10,16	101,68	10	12,07	120,7

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu

Berdasarkan tabel di atas, cakupan pelayanan KTP elektronik memiliki target 100%, namun pada pelaksanaannya belum terealisasi sepenuhnya. Cakupan pelayanan KK memiliki target 10% sudah mencapai bahkan melebihi target, hanya saja masih terdapat fluktuasi pada tahun 2019 yaitu terealisasi 20% dan menurun pada tahun 2020 yaitu 10,52% dan kembali naik pada tahun 2021 sebesar 11,53%. Begitu pun pada cakupan penduduk berakta kelahiran dengan target 10% mengalami

fluktuasi serupa yaitu pada tahun 2019 terealisasi 28,9%, menurun 10,16% pada tahun 2020, dan kembali naik pada tahun 2021 sebesar 12,07%.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu menjadi lokasi yang tepat di mana para pegawai harus dapat mengelola emosinya dan memahami emosi orang-orang disekitarnya guna mendukung kinerja. Apalagi terkait interaksi dengan masyarakat yang mana memiliki latar belakang yang berbeda-beda serta pemahaman emosi yang berbeda pula maka kecerdasan emosional pegawai sangat diperlukan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal serta maksimal. Berdasarkan informasi dari Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terdapat beberapa pegawai saja yang belum bisa memahami emosi dengan baik. Dalam hal ini keterampilan mengelola emosi terutama dalam ruang publik tidak bisa diabaikan serta sebagai seorang pegawai pasti akan merasakan berbagai emosi baik itu positif maupun negatif sehingga pengaruh kecerdasan emosional pegawai perlu diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini tidak hanya berfokus pada faktor kecerdasan emosional tetapi juga berfokus untuk meneliti faktor gaya kepemimpinan transformasional guna melihat peranannya dalam meningkatkan *self efficacy* para pegawai, karena untuk menghadapi pemenuhan tuntutan pekerjaan dibutuhkan pemaksimalan peranan pemimpin dan keyakinan diri dari para pegawai.

Gaya kepemimpinan transformasional perlu diterapkan oleh seorang pemimpin guna mendorong pegawai bekerja dengan baik dan

menjadi elemen penting untuk mendukung ketekunan pegawai dalam bekerja. Pemimpin yang merupakan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil pada dasarnya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan dilakukannya suatu inovasi yaitu giat pelayanan dukcapil PATAS (cepat terbatas) dan dukcapil berkah. Namun tidak hanya itu, penting pula sebagai seorang pemimpin dalam memperhatikan pegawai terutama terkait pemanfaatan waktu kerja agar keberlangsungan aktivitas organisasi dapat berjalan sesuai tujuan serta dapat menunjang kinerja pegawai. Adanya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik maka pemimpin perlu meningkatkan kembali kesadaran pegawai dengan memengaruhi keyakinan pengikut guna berupaya dalam memaksimalkan kinerja.

Berdasarkan masalah yang ada dan *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu, membuat peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai **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).**

B. Rumusan Masalah

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai kinerja pegawai di mana adanya nilai aktivitas kinerja pegawai yang perlu dimaksimalkan serta diharapkan dapat terus mengupayakan pelayanan terbaik melalui peningkatan kinerja pegawai tersebut. Merujuk pada

penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* memiliki pengaruh pada kinerja (Nurullah *et al.*, 2020; Cavazotte *et al.*, 2013; Cherian dan Jacob, 2013). Selain itu, didasari pula adanya *research gap* pada penelitian terdahulu sehingga peneliti menganggap perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah *self efficacy* memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah *self efficacy* memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 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.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self efficacy*.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy*.
- e. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
- f. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
- g. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi agar tidak terlalu meluas yaitu kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada penelitian ini hanya berfokus pada kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen, dan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan saran bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu dengan melihat faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai serta dapat menjadi acuan pula dalam memaksimalkan kinerja para pegawainya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan atau pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian sebelumnya dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Campbell (1999) dalam Ramalu, Wei, dan Rose (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi yang kemudian diarahkan pada perilaku misalnya tanggung jawab dalam pekerjaan. Mengandalkan tanggung jawab kepada seseorang adalah perilaku yang mengarah kepada perbaikan kinerja. Pencapaian kinerja tergantung pada tingkat seberapa tepat perilaku seseorang dengan tuntutan perilaku dari pekerjaan (Wibowo, 2016:75).

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2013) sebagaimana dikutip oleh Septiana dan Widjaja (2020:646) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Definisi lain menurut Samsuddin (2018) dalam Khaerana (2020:83) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang dimilikinya dan berfungsi sebagai tolak ukur tinggi rendahnya pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mahmudi (2005:21), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor personal/individual

Faktor personal/individual meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai.

2. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin.

3. Faktor tim

Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional)

Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Sasaran Kinerja Pegawai

Furtwengler dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:510) sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan dalam berkomunikasi. Sasaran kinerja memiliki beberapa unsur, di antaranya:

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. *The action atau performance*, yaitu tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performers*.
3. *A time element*, yaitu terkait waktu kapan dilakukannya pekerjaan.

4. *An evaluation method*, yaitu mengenai cara bagaimana menilai hasil pekerjaan dapat tercapai.
5. *The place*, terkait tempat di mana dilakukannya pekerjaan.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada instansi sehingga dapat memenuhi dan mampu melampaui harapan instansi. Kualitas kerja ini mengacu pada ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari hasil kerja seorang pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dan sebagai suatu penilaian untuk melihat apakah pegawai memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki seorang pegawai sehingga mampu melakukan aktivitas yang diinginkan instansi. Seorang pegawai dikatakan andal apabila mampu mengikuti instruksi ketika bekerja, memiliki inisiatif, rajin dan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sikap

Sikap ini mencakup sikap seorang pegawai terhadap instansi, maupun sikap seorang pegawai terhadap pegawai lain dan pekerjaan pada saat bekerja sama.

2. Kecerdasan Emosional

a. Definisi Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (1990) dalam Nurullah *et al.*, (2020:29) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, menarik dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan sehingga dapat membantu perkembangan emosional dan intelektualnya.

Dhani dan Sharma (2016) kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengekspresikan emosi, memahami emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, serta mengatur emosi positif dan negatif pada diri sendiri dan orang lain. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan lebih menghargai perasaan yang muncul dalam dirinya sendiri dan dapat menempatkan emosinya dengan tepat, serta dapat menanggapi energi emosi secara efektif yang pada gilirannya dapat membantu pula dalam mengenali dan memahami emosi orang lain.

Robbins dalam (Rizky Effendy, 2021:81) kecerdasan emosional merupakan kumpulan keterampilan, kemampuan, dan

kompetisi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Definisi lain menurut Goleman (1997) dalam (Noermijati *et al.*, 2019:39) kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memonitor dan mengontrol perasaan diri sendiri dan orang lain dan mempergunakannya untuk membimbing mereka dalam berpikir dan bertindak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengenali emosi baik dalam dirinya maupun orang lain dan sebagai kontrol diri sehingga sangat diperlukan bagi seseorang untuk meraih suatu keberhasilan.

b. Dimensi Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (1990) dalam Wong dan Law (2002:246) membagi empat dimensi kecerdasan emosional, yaitu:

1. *Self emotional appraisal* (SEA) atau penilaian dan ekspresi emosi dalam diri

Kemampuan seseorang dalam mengenali emosi dan suasana hati yang sedang dirasakan serta mengetahui bagaimana mengekspresikan emosinya secara alami. Seseorang yang memiliki kemampuan ini akan lebih mampu memahami dan merasakan emosi dirinya dengan baik.

2. *Other's emotional appraisal* (OEA) atau penilaian dan pengenalan emosi pada orang lain

Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memahami dan merasakan emosi orang-orang yang berada disekelilingnya. Seseorang dengan kemampuan ini akan memiliki kepekaan yang baik terhadap emosi dan perasaan orang lain.

3. *Regulation of emotion* (ROE) atau regulasi emosi dalam diri

Kemampuan seseorang dalam mengatur emosi diri sendiri, sehingga orang tersebut akan memiliki kontrol emosi yang baik serta dapat memulihkan diri dengan cepat dari tekanan psikologis.

4. *Use of emotion* (UOE) atau penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja

Kemampuan seseorang dalam mengarahkan emosinya secara positif yang kemudian membuat dirinya semakin terarah pada kegiatan yang lebih konstruktif dan produktif serta mendorong untuk berbuat ke arah yang lebih baik. Seseorang dengan kemampuan ini akan memanfaatkan emosinya dengan baik dan produktif dalam kinerjanya.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Thoha (2005:302) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Definisi lain menurut Handoko (1995) gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat mengelola serta menggerakkan para pegawainya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain guna mengarahkannya mencapai suatu tujuan.

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins dan Judge (2008:90), gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa. Bass dan Avolio (1994) dalam Ismail *et al.*, (2011) gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh bawahannya, kebutuhan yang lebih tinggi, sistem nilai yang baik, moralitas dan

motivasi. Pemimpin transformasional akan mengupayakan pengembangan pengikut guna kebaikan yang lebih besar bagi organisasi dan mengarahkannya untuk pencapaian tujuan bersama.

Bass (1999:11) kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang menggerakkan pengikut (pegawai) melampaui kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal (kharisma), menginspirasi, menstimulasi secara intelektual, dan mempertimbangkan individu. Pemimpin transformasional juga memfasilitasi pemahaman baru dengan meningkatkan atau mengubah kesadaran akan suatu masalah (Zareen *et al.*, 2014).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh luar biasa di mana seorang pemimpin tersebut berkeinginan untuk meningkatkan potensi pengikut dengan memengaruhi, menginspirasi, dan menstimulasi pengikutnya sehingga bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

c. Komponen Gaya Kepemimpinan Transformasional

Avolio *et al.*, (2003) mengidentifikasi perilaku kepemimpinan transformasional ke dalam empat komponen yaitu:

1. *Idealized influence* (Kharisma)

Pemimpin memperlihatkan kepercayaan, keyakinan, dan dikagumi oleh pengikut. Melalui hal tersebut, pengikut akan mengidentifikasi dan ingin meniru pemimpin mereka.

Pemimpin ini juga mempertimbangkan kebutuhan pengikut di atas kebutuhannya sendiri serta menunjukkan standar tinggi terhadap tingkah laku dan etika.

2. *Inspirational motivation*

Pemimpin berperilaku dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada orang-orang di sekitar mereka (pengikut) terhadap tantangan pekerjaan pengikut. Pemimpin memberikan makna dan tantangan bagi pengikut yang dimaksudkan untuk membangkitkan antusiasme dan optimisme individu.

3. *Intellectual stimulation*

Pemimpin ini berupaya mendorong pengikut mereka untuk menjadi inovatif, kreatif, merancang kembali masalah, dan menggunakan pendekatan pada situasi lama melalui cara yang baru.

4. *Individualized consideration*

Pemimpin memberikan perhatian terhadap perkembangan dan pencapaian masing-masing pengikut. Pemimpin ini bertindak sebagai mentor serta menciptakan iklim yang mendukung untuk peningkatan potensi pengikut ke tingkat yang lebih tinggi.

4. *Self Efficacy*

a. *Definisi Self Efficacy*

Ghufron dan Risnawita dalam (Erawati dan Wahyono, 2019:292) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan menjadi sebuah kekuatan tersendiri bagi seseorang untuk meraih kesuksesan yang diinginkan dengan dorongan dan tindakan yang berarti.

Wood dan Bandura (1989:408) *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan dan kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional tertentu. Chen *et al.*, 2004 dalam (Nuruddin dan Ahmad, 2019:89) *self efficacy* merupakan konsep untuk menjelaskan perilaku manusia yang memainkan peran penting dalam menentukan pilihan individu, tingkat upaya, dan ketekunan. Definisi lain menurut Feist dan Feist (2002) dalam (Saraswathi *et al.*, 2017:2262) *self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terkait pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka *self efficacy* mencerminkan sebuah keyakinan pada diri seseorang sehingga ia

mampu meraih keberhasilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

b. Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1997) dalam Suseno (2009) terdapat tiga dimensi pada *self efficacy*, yaitu:

1. *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas)

Magnitude berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Seseorang akan mempersepsikan suatu kesulitan terkait pekerjaan dengan berbeda-beda. Ada yang menganggap bahwa suatu pekerjaan memiliki tingkat kesulitan tinggi dan ada pula yang menganggap pekerjaan yang diberikan mudah untuk dilaksanakan. Sehingga dalam hal ini seseorang akan dihadapkan pada tugas berdasarkan masing-masing tingkat kesulitan yang dirasakan.

2. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai situasi tugas atau pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana seorang pegawai yakin akan kemampuannya saat melaksanakan suatu aktivitas bahkan dalam situasi yang bervariasi.

3. *Strength* (Kemantapan Keyakinan)

Strength berkaitan dengan kuat tidaknya keyakinan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan sukses pada tugas tertentu

meskipun dihadapi oleh suatu tantangan atau masalah. Seseorang dengan *self efficacy* lemah cenderung mudah menyerah. Sedangkan seseorang yang kuat keyakinannya akan memilih tetap bertahan dan selalu berupaya meskipun terdapat suatu hambatan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *self efficacy* mencakup *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *generality* (luas bidang perilaku) dan *strength* (Kemantapan keyakinan).

c. Pengaruh *Self Efficacy*

Luthans (2011) *self efficacy* secara langsung akan memengaruhi:

1. Pemilihan perilaku

Keputusan dibuat berdasarkan seberapa efektif perasaan pegawai mengenai pilihannya, misalnya tugas pekerjaan.

2. Usaha motivasi

Pegawai akan berusaha lebih keras dan mengerahkan lebih banyak upaya dalam menyelesaikan tugasnya di mana pegawai tersebut memiliki *self efficacy* tinggi.

3. Ketekunan

Seorang pegawai dengan *self efficacy* tinggi akan bangkit kembali ketika dihadapkan oleh suatu masalah atau pun

kegagalan, sedangkan pegawai dengan *self efficacy* rendah cenderung menyerah ketika menemui suatu hambatan.

4. Pola pemikiran

Penilaian *self efficacy* memengaruhi perkataan pada diri sendiri, misalnya seorang pegawai dengan *self efficacy* tinggi akan berkata “Saya dapat menemukan cara untuk memecahkan suatu permasalahan” sedangkan *self efficacy* rendah mungkin akan mengatakan “Saya tidak bisa melakukannya karena saya tidak memiliki kemampuan”.

5. Daya tahan terhadap stres

Pegawai yang memiliki *self efficacy* rendah akan cenderung mengalami stres jika dihadapkan oleh suatu kegagalan. Sementara pegawai dengan *self efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dengan pemikiran bahwa dapat melawan reaksi stres.

d. Upaya meningkatkan *Self Efficacy*

Bandura dalam Robbins dan Judge (2013) terdapat empat sumber penting dalam meningkatkan *self efficacy*, yaitu:

1. *Enactive mastery*

Mendapatkan pengalaman yang sesuai dan relevan dengan tugas atau pekerjaan. Seorang pegawai yang berhasil melakukan pekerjaan di masa lalu akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan di masa yang akan datang.

2. *Vicarious modeling*

Seseorang akan menjadi lebih percaya diri ketika melihat orang lain melaksanakan suatu tugas. Bandura menyatakan bahwa jika seseorang melihat orang lain berhasil dengan usahanya, mereka akan percaya bahwa mereka juga memiliki kapasitas untuk berhasil. Begitupun sebaliknya apabila mengamati kegagalan orang lain maka dapat menimbulkan keraguan tentang kemampuan diri sendiri untuk menguasai kegiatan serupa (Luthans, 2011).

3. *Verbal persuasion*

Mendapatkan kepercayaan diri ketika seseorang menyakinkan kita bahwa kita memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk meraih keberhasilan.

4. *Arousal*

Gairah akan membuat seseorang lebih berenergi dan membuat seseorang menjadi lebih semangat sehingga akan memberikan kinerjanya dengan lebih baik.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Emosi merupakan bagian penting dalam berperilaku di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2013:98) sehingga pemahaman emosi yang baik dari pegawai menjadi faktor yang perlu dikembangkan dalam upaya meningkatkan kinerja. Seseorang yang cerdas secara emosi akan

lebih baik dalam mengelola emosi dalam dirinya dan akan memengaruhi tindakannya serta lebih produktif sehingga akan memungkinkan suatu keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Robbins dan Judge (2013:113) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menangkap dan mengelola isyarat emosi serta informasi. Kecerdasan emosional juga dapat berguna untuk menciptakan efektivitas pekerjaan, seperti Carmeli dan Josman (2006) di mana dalam penelitiannya menyatakan adanya peran kecerdasan emosional dalam meningkatkan hasil kerja. Hasil kerja yang semakin meningkat memberikan bukti bahwa pentingnya kecerdasan emosional dalam mengembangkan potensi pegawai suatu organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Zehafit dan Eran (2017) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memungkinkan penggunaan sumber daya emosional yang lebih efektif terutama dalam pekerjaan publik. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional sangat tepat dalam menciptakan iklim yang baik di lingkungan pekerjaan dan dapat membantu dalam membentuk pola pikir seseorang untuk tindakan yang diperlukan terutama dalam membangun hubungan yang baik di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Amilia dan Purnama (2016) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung hasil tersebut yaitu penelitian Vratskikh *et al.*, (2016) dan Noermijati *et al.*,

(2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menempatkan emosinya dengan tepat akan memunculkan banyak manfaat terutama dalam hal pekerjaan dan akan memberikan dampak positif terkait kualitas kinerja dari seorang pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H₁: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Burn (1978) dalam Maulizar (2012) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memotivasi pengikutnya untuk bekerja demi mencapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi. Yukl (1999) para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan mereka.

Pengikut akan lebih berusaha dalam mencapai tujuan organisasi bahkan dapat melebihi yang diharapkan, hal ini dapat digambarkan ketika pemimpin yang transformasional memperlihatkan keyakinan dan dikagumi pengikutnya (*idealized influence*), mampu memberikan inspirasi kepada para pengikutnya terkait pekerjaan (*inspirational motivation*), mendorong pengikut menggunakan cara pandang baru

saat dihadapkan oleh suatu tantangan atau pun permasalahan (*intellectual stimulation*), serta dapat mengembangkan potensi pada diri pengikut (*individualized consideration*). Dengan demikian, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan iklim positif dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Rahmi *et al.*, (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga dikemukakan oleh Walumba dan Hartnell (2011) serta Adiwantari *et al.*, (2019). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H₂: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Self Efficacy*

Carmeli (2003:790) kecerdasan emosional sebagai kompetensi yang diharapkan dapat meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan dan mendorong perilaku dan hasil yang lebih baik. Adanya sikap positif ini dapat berperan penting untuk mendukung keyakinan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Feist dan Feist (2002) dalam (Saraswathi *et al.*, 2017:2262) *self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki

kemampuan dalam mengadakan kontrol terkait pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi. Hal ini pastinya akan memberikan manfaat bagi suatu organisasi apabila pegawainya memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola emosi serta apabila dihadapkan oleh suatu kesulitan, maka pegawai tersebut dapat mengontrol dirinya dan yakin bahwa ia dapat mengatasinya.

Kecerdasan emosional juga terkait dengan *arousal* (gairah) yang dapat memengaruhi *self efficacy* seseorang pada saat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, di mana seseorang tersebut akan merasa lebih bergairah yang kemudian dapat meningkatkan *self efficacy* atau pun sebaliknya tergantung pada seseorang tersebut dalam menginterpretasikan *arousal*.

Penelitian Kazmi *et al.*, (2021) mengenai hubungan kecerdasan emosional dan *self efficacy* di antara pengajar yang bekerja di perguruan tinggi negeri Pakistan memberikan hasil bahwa kecerdasan emosional secara langsung dan signifikan memengaruhi *self efficacy*. Sejalan dengan penelitian Rosa (2019) yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Penelitian Sarani *et al.*, (2020) pun mengakui adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan *self efficacy*, yang kemudian menjadi suatu kebutuhan penting dalam proses perekrutan, pendidikan berkelanjutan, dan layanan di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H₃: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Self Efficacy*

Johnson dan Dipboye (2008) dalam Zareen *et al.*, (2014) gaya kepemimpinan transformasional memiliki fokus utama pada transformasi nilai dan keyakinan pengikut dengan menginspirasi mereka. Avolio *et al.*, (2003:209) kepemimpinan transformasional mengembangkan pengikut untuk percaya pada diri mereka sendiri dan misi mereka. Dengan demikian, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan menumbuhkan keyakinan pada diri pengikut serta dapat mendorong upaya pengikut.

Pemimpin yang transformasional juga dapat meningkatkan *self efficacy* pengikut melalui *vicarious modeling* dan *verbal persuasion* sebagai sumber penentu dalam *self efficacy* yaitu dengan terlibat sebagai *role model* terutama terkait dengan pekerjaan serta membangun pengikut untuk yakin pada kemampuannya, sehingga dapat memengaruhi *self efficacy* pengikut.

Penelitian Pillai dan Williams (2004) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Herlambang dan Suwandana (2020) bahwa kepemimpinan transformasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H₄: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*

5. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai didasarkan pada *Social Cognitive Theory (SCT)* atau teori pembelajaran sosial yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang berkaitan dengan pengaturan diri dan refleksi diri. Seseorang merefleksikan kembali tindakan ataupun pengalaman yang dialami mereka dengan peristiwa atau tugas tertentu yang kemudian secara kognitif memproses seberapa percaya mereka dapat berhasil dalam menyelesaikan tugas tersebut di masa depan (Luthans, 2011). *Self efficacy* sendiri didefinisikan sebagai keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya untuk menumbuhkan motivasi dan sebagai sumber daya kognitif serta tindakan yang diperlukan untuk meraih keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu (Stajkovic dan Luthans dalam Luthans, 2011:203).

Setiap organisasi pastinya mengharapkan para pegawainya memiliki *self efficacy* yang tinggi. Hal ini dikarenakan semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang, akan semakin percaya diri pula terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat mencapai keberhasilan. Berbeda dengan seseorang yang memiliki *self efficacy*

rendah yang kemungkinan akan mengurangi usaha mereka dan bahkan bisa memutuskan untuk menyerah ketika dihadapkan oleh situasi yang sulit, sementara seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan lebih berusaha keras dalam menghadapi situasi dan tantangan yang ada. Robbins dan Judge (2013) *self efficacy* akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja di mana seorang pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi menjadi lebih tekun dan giat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Penelitian Ali dan Wardoyo (2021) memberikan hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Noviawati (2016) dengan hasil *self efficacy* memberi pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti yang dilakukan oleh Erawati dan Wahyono (2019) serta Wuryanti dan Setiawan (2017). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H₅: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

6. Pengaruh *Self Efficacy* Memediasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy sangat berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi secara umum akan memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan. Luthans (2011) *self efficacy* tinggi berkaitan erat dalam memprediksi kinerja tinggi, baik

secara langsung maupun tidak langsung. Cheria dan Jacob (2013) *self efficacy* juga memiliki dampak terkait reaksi emosional dan pola pikir individu. Apabila seseorang memiliki *self efficacy* dan kecerdasan emosional yang baik maka akan memberi pengaruh yang baik pula pada peningkatan kinerja di mana seseorang tersebut mampu membentuk kebiasaan berpikir yang baik serta dapat memiliki kontrol atas pekerjaan terutama terhadap tugas dan lingkungan pekerjaan yang dihadapi.

Penelitian Rosa (2019) *self efficacy* dapat dijadikan sebagai variabel mediasi atau *intervening* pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Udayar *et al.*, (2020) dengan penelitiannya mengenai kecerdasan emosional dan kinerja dalam tugas yang penuh tekanan dengan peranan mediasi *self efficacy* juga memberikan pendapat bahwa *self efficacy* dapat menjadi mediator potensial dari kecerdasan emosional dengan hubungan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H₆: *Self efficacy* memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

7. Pengaruh *Self Efficacy* Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Cavazotte (2013:506) pemimpin yang transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan

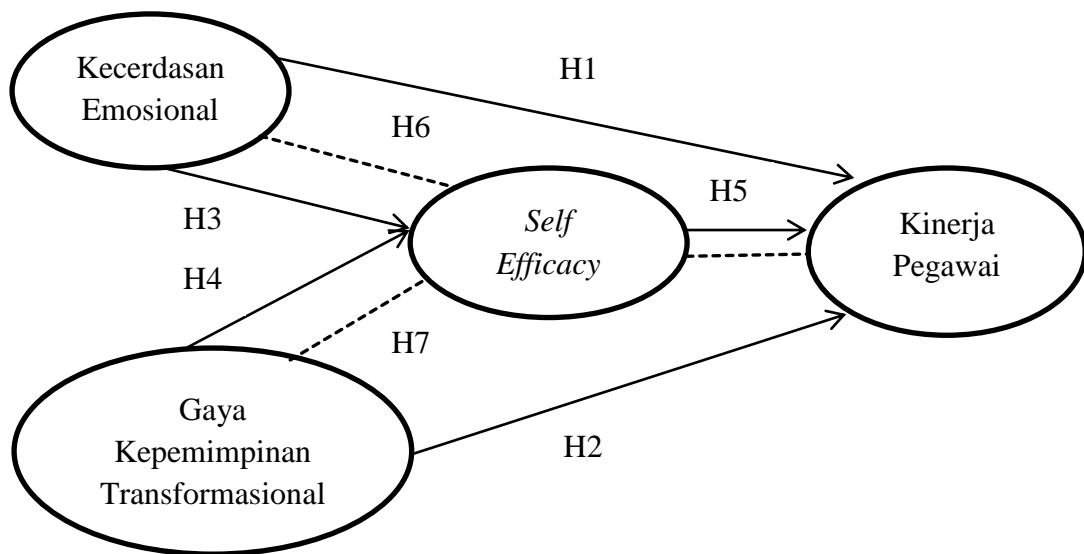
membangun kepercayaan pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaannya. Akibatnya pemimpin dengan gaya transformasional memainkan peran penting dalam menumbuhkan kepercayaan dan keyakinan pegawai untuk melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerja mereka.

Keyakinan yang dimiliki seseorang untuk berhasil melaksanakan pekerjaan tertentu dikenal sebagai *self efficacy*. Sumber yang dapat meningkatkan *self efficacy* salah satunya yaitu *vicarious modeling* (Robbins dan Judge, 2013). Podsakoff *et al.*, (1990) dalam Liu (2009) menyarankan seorang pemimpin transformasional mempengaruhi *self efficacy* pengikut dengan memodelkan perilaku yang sesuai, karena pengikut akan mengidentifikasi pemimpinnya yang kemudian memfasilitasi mereka dalam pembelajaran observasional. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan *self efficacy* yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Herlambang dan Suwandana (2020) memberikan hasil bahwa efikasi diri berperan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Cavazotte *et al.*, (2013) bahwa *self efficacy* dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H₇: *Self efficacy* memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Survei bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada yaitu dengan mengumpulkan informasi secara faktual di mana informasi tersebut akan diperoleh melalui jawaban dari kuesioner yang diisi oleh responden.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu Jl. Ir. H. Juanda No. 1 Singajaya, Kecamatan Indramayu, Kabupaten Indramayu.

3. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2022.

4. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional serta *self efficacy* sebagai variabel mediasi.

5. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

6. Metode Penetapan dan Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan diuji karakteristiknya (Suliyanto, 2018:177). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu yaitu sebanyak 46 pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi di mana karakteristiknya akan diuji (Suliyanto, 2018:177). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 46 pegawai dikarenakan kepala dinas tidak disertakan dalam pengisian kuesioner.

7. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung untuk mendapatkan data dari sumber pertama (Suliyanto, 2018:156). Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang dijawab

oleh responden mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi.

8. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuesioner), merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang kemudian dijawab oleh responden (Suliyanto, 2018:167). Kuesioner akan disebarkan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu sebagai responden guna memperoleh informasi terkait kinerja pegawai, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy*.

b. Studi Pustaka

Pengumpulan data diperoleh dengan cara mempelajari dan menelaah berbagai referensi atau hasil penelitian sebelumnya yang sejenis. Peneliti mendapatkan referensi tersebut dari instansi, perpustakaan serta jurnal terkait.

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Tabel 3. Definisi Konseptual dan Operasional

Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Pegawai		
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013)	Kinerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan tugas seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya yang diukur melalui kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap dalam bekerja.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan 4. Sikap Mangkunegara (2013)
Kecerdasan Emosional		
Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, menarik, dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan sehingga dapat membantu perkembangan emosional dan intelektualnya. Salovey dan Mayer (1990) dalam Nurullah <i>et al.</i> , (2020:29).	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seorang pegawai dalam mengenali perasaannya sehingga dapat menilai emosi dalam diri, mengenal emosi orang lain, regulasi emosi dalam diri serta dapat menggunakan emosinya untuk memfasilitasi kinerja.	1. <i>Self emotion appraisal</i> (SEA) 2. <i>Other's emotion appraisal</i> (OEA) 3. <i>Regulation of emotion</i> (ROE) 4. <i>Use of emotion</i> (UOE) Salovey dan Mayer (1990) dalam Wong dan Law (2002:246)
Gaya Kepemimpinan Transformasional		
Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh bawahannya, kebutuhan yang lebih tinggi,	Gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang berupaya meningkatkan potensi pegawainya melalui pengaruh ideal, inspiratif, intelektual, serta perhatian	1. <i>Idealized Influence</i> 2. <i>Inspirational Motivation</i> 3. <i>Intellectual Stimulation</i> 4. <i>Individual Consideration</i> Bass dan Avolio

Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
sistem nilai yang baik, moralitas dan motivasi. Bass dan Avolio (1994) dalam Ismail <i>et al.</i> , (2011).	yang individual di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Indramayu.	(1995) dan Hemsworth <i>et al.</i> , (2013)
<i>Self Efficacy</i>		
<i>Self efficacy</i> didefinisikan sebagai keyakinan dan kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional tertentu. Wood dan Bandura (1989:408)	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tuntutan yang kemudian dapat mendorong tindakannya dalam berupaya mencapai keberhasilan.	1. <i>Magnitude</i> (Tingkat kesulitan tugas) 2. <i>Generality</i> (Luas bidang perilaku) 3. <i>Strength</i> (Kemantapan keyakinan) Bandura (1997) dalam Suseno (2009)

C. Teknik Analisis Data

1. Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert's, yaitu untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang mengenai objek sosial dalam suatu penelitian (Suliyanto, 2018:134). Pada penelitian ini setiap item akan diberi pilihan jawaban secara tertutup dengan 5 pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Likert's

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Penelitian ini mengadopsi instrumen yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, yaitu:

- a. Variabel kinerja pegawai menggunakan 8 item pertanyaan yang telah digunakan dalam penelitian Beby Silvy (2019) yang mengacu pada indikator kinerja oleh Mangkunegara (2013).
- b. Variabel kecerdasan emosional menggunakan *Wong and Law Emotional Intelligent Scale* (2002) atau WLEIS yang terdiri dari 16 item pertanyaan. WLEIS digunakan karena selaras dengan definisi kecerdasan emosional dari Mayer dan Salovey dan terbukti andal dalam penelitian (misalnya, Law *et al.*, 2004).
- c. Variabel kepemimpinan transformasional menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire Short Form (MLQ 5X)* berdasarkan Bass dan Avolio (1995) dalam Hemsworth *et al.*, (2013) yang terdiri dari 20 item pertanyaan.
- d. Variabel *self efficacy* menggunakan 10 item pertanyaan yang telah digunakan oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tingkat ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid berarti suatu instrumen mampu mengukur dengan tepat dan dapat memberikan informasi terkait nilai variabel yang diukur (Suliyanto, 2018:233).

Cara untuk menguji valid atau tidaknya suatu alat ukur maka diuji terlebih dahulu dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden sebagai sampel pendahuluan. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *product moment* (Suliyanto,2011) yaitu:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Korelasi *product moment*

n = Jumlah responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total pertanyaan

Uji validitas dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2 dan tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$). Jika nilai r hitung > r tabel atau nilai sig. (1-tailed) $\leq \alpha$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kemampuan alat ukur dalam memberikan hasil pengukuran penelitian yang dapat dipercaya. Pengukuran dikatakan dapat dipercaya apabila pelaksanaan pengukuran memperoleh hasil yang relatif sama pada

beberapa kali pelaksanaannya (Suliyanto, 2018:254). Uji realibilitas dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden sebagai sampel pendahuluan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (Suliyanto, 2018) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \alpha b^2}{\alpha^2 t} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah varian butir

$\alpha^2 t$ = skor pertanyaan

Dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan (df = n-2) maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

Jika nilai alpha $\geq 0,60$ berarti pertanyaan dinyatakan reliabel

Jika nilai alpha $< 0,60$ berarti pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya. Jika nilai signifikan $> 0,05$

maka nilai residual terdistribusi secara normal (Suliyanto, 2011:75).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinieritas apabila nilai $VIF \leq 10$, sedangkan nilai $VIF > 10$ menandakan adanya gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:90).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji suatu model regresi memiliki ketidaksamaan varian variabel. Uji heterokedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *Glejser*.

Suatu model dinyatakan memiliki masalah heterokedastisitas apabila terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model dinyatakan tidak mengandung masalah heterokedastisitas (Suliyanto, 2011:102).

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan antara variabel tergantung dengan dua atau lebih

variabel bebas (Suliyanto, 2011:53). Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Kecerdasan Emosional

X₂ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

m = *Self Efficacy*

e = Nilai residu

5. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya (Suliyanto, 2011:55).

Terdapat kelemahan koefisien determinasi yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi di mana setiap penambahan satu variabel bebas dan jumlah pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai R² walaupun

variabel yang dimasukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantungnya. Oleh karena itu, digunakanlah *Adjusted R Square* (R^2_{adj}) atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan guna mengurangi kelemahan tersebut. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:60):

$$R^2_{adj} = R^2 - \frac{P(1 - R^2)}{N - P - 1}$$

Keterangan:

R^2_{adj} = Koefisien determinasi yang disesuaikan

R^2 = Koefisien determinasi

N = Ukuran sampel

P = Jumlah variabel bebas

b. Uji F (Secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji ketepatan model penelitian dan menyimpulkan apakah model termasuk dalam kategori cocok atau tidak (Suliyanto, 2011:61). Kecocokan model dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Menghitung besarnya nilai F hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Nilai F tabel diperoleh dari $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan dengan rumus: $Df = (k-1), (n-k)$. Jika F hitung $>$ F tabel maka persamaan regresinya dinyatakan baik (*good of fit*). Kriteria penerimaan hipotesisnya yaitu:

Ho ditolak apabila F hitung $>$ F tabel

Ho diterima apabila F hitung \leq F tabel

c. Uji t (Secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel tergantung yaitu kinerja pegawai (Suliyanto, 2011). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti.

Nilai t tabel signifikannya adalah $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasannya $(df) = (n-k)$, sedangkan nilai t hitung dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011:62)

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

b_j = Koefisien regresi

S_{bj} = Kesalahan baku koefisien regresi

Penelitian ini menggunakan uji *1-tailed* atau uji satu arah, karena hipotesis yang diajukan telah menunjukkan arah yaitu terdapat pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan hipotesis menggunakan *level of significance* 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : Terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria untuk uji t yaitu:

- a. H₀ diterima apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} \geq 0,05$. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. H_a diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} < 0,05$. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

6. Uji VAF (*Variance Accounted For*)

Uji VAF digunakan untuk mengetahui efek mediasi. Hair *et al.*, (2013) mengemukakan prosedur dalam menganalisis mediasi dengan metode VAF adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh langsung tanpa mediasi

Apabila tidak signifikan artinya tidak ada efek mediasi.

2. Menguji pengaruh tidak langsung dengan memasukkan variabel mediasi

Apabila tidak signifikan artinya tidak ada efek mediasi, namun apabila signifikan maka:

VAF > 80% : Mediasi penuh (*Full Mediation*)

VAF 20-80% : Pemediasi parsial (*Parcial Mediation*)

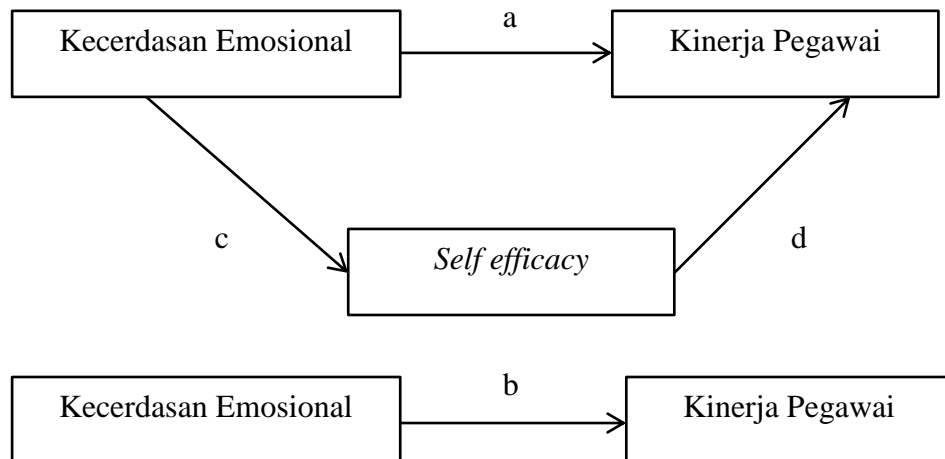
VAF <20% : Tidak memediasi (*Non Mediation*)

7. Uji Mediasi dengan Metode *Kausal Step*

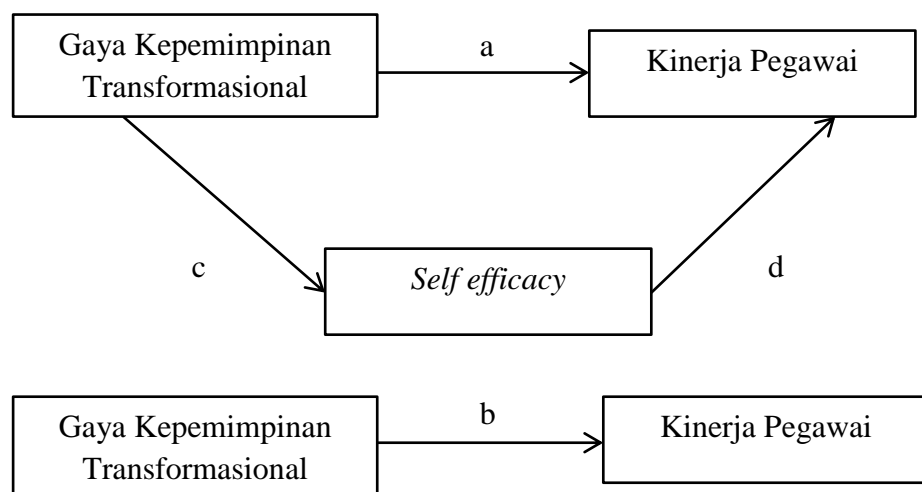
Fungsi dari variabel mediasi ialah menjelaskan hubungan tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan metode *kausal step* untuk menguji mediasi. Analisis regresi variabel mediasi dengan metode *kausal step* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:194):

1. Buat persamaan regresi variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y)
2. Buat persamaan regresi variabel bebas (X) terhadap variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel mediasi (M)
3. Buat persamaan regresi variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) dengan memasukkan variabel mediasi (M)
4. Tarik kesimpulan dengan kriteria yang telah diuraikan

Pengujian mediasi dengan metode *kausal step* dapat dipahami dengan melihat gambar berikut:



Gambar 3.1 *Self efficacy* sebagai variabel mediasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai



Gambar 3.2 *Self efficacy* sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Keterangan:

a = Pengaruh langsung variabel independen (kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel mediasi (*self efficacy*).

b = Pengaruh langsung variabel independen (kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) tanpa melalui variabel mediasi (*self efficacy*).

c = Pengaruh langsung variabel independen (kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel mediasi (*self efficacy*).

d = Pengaruh langsung variabel mediasi (*self efficacy*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Berdasarkan langkah-langkah di atas, dapat diketahui bahwa:

- a. *Self efficacy* dinyatakan sebagai variabel mediasi sempurna apabila jalur analisis (c) dan (d) signifikan, dan jalur analisis (a) tidak signifikan.
- b. *Self efficacy* dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial jika jalur analisis (c) dan (d) signifikan, dan jalur analisis (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) lebih kecil (turun) dari (b).

- c. *Self efficacy* dinyatakan tidak memediasi jika jalur analisis (c), (d), dan (a) signifikan, di mana koefisien dari (a) hampir sama dari (b).
- d. *Self efficacy* dinyatakan tidak memediasi jika salah satu dan atau kedua jalur (c) dan (d) tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu beralamatkan di Jl. Ir. H. Juanda No. 1 Singajaya, Kecamatan Indramayu, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Indramayu, hal ini sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 9 tahun 2016 tentang Penataan dan Pembentukan Lembaga Perangkat Daerah Kabupaten Indramayu dan dengan Peraturan Bupati Indramayu Nomor 43 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indramayu.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indramayu berdasarkan Keputusan Bupati memiliki Tugas Pokok yaitu:

1. Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
3. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

4. Pelaksanaan Pelayanan Teknis Administratif Ketatausahaan
5. Pelaksanaan Pengelolaan UPT, dan
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indramayu dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 43 Tahun 2016 dengan penetapan Susunan Organisasi sebagai berikut:

- a. Kepala
- b. Sekretaris, membawahkan:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, membawahkan:
 1. Seksi Pindah Datang Penduduk
 2. Seksi Pendataan Penduduk
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, membawahkan:
 1. Seksi Kelahiran
 2. Seksi Perkawinan dan Perceraian
 3. Seksi Perubahan Status Anak, Kewarganegaraan, dan Kematian.
- e. Bidang Pengolahan Informasi Administrasi Kependudukan, membawahkan:
 1. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
 2. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan
 3. Seksi Kerja sama dan Inovasi Pelayanan

f. UPT

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Pelaksanaan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil juga menetapkan tujuan dan sasaran yaitu memiliki tujuan untuk mewujudkan pelayanan prima di seluruh aspek pemerintahan, sedangkan sasarannya yaitu meningkatkan tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

B. Gambaran Umum Responden

1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Proses pengumpulan data dilaksanakan mulai tanggal 25 Juli - 15 Agustus 2022 dengan menyebarkan sebanyak 46 kuesioner secara *offline*. Tingkat pengembalian kuesioner (*Questionnaire Return Rate*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah keusioner yang dibagikan	46	100%
2	Jumlah kuesioner yang kembali	46	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Jumlah kuesioner yang layak		46	100%

Sumber: Data Penelitian

Kesimpulan berdasarkan tabel 5 yaitu tingkat kuesioner yang layak untuk diuji dalam penelitian ini mencapai 100% sehingga hal tersebut sudah melebihi syarat minimal tingkat pengembalian penyebaran

kuesioner (Sugiyono,2009). Dengan demikian data yang diperoleh sudah memadai untuk dianalisa.

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 46 responden sebagai sampel, diperoleh informasi terkait responden yaitu:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 6. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Pegawai)	Persentase (%)
Laki-laki	28	61%
Perempuan	18	39%
Jumlah	46	100%

Sumber: Data Penelitian

Kesimpulan berdasarkan tabel 6 yaitu responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan persentase 61% yaitu sebanyak 28 pegawai.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 7. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Pegawai)	Persentase (%)
20-30	1	2%
>30-40	5	11%
>40-50	23	50%
>50	17	37%
Jumlah	46	100%

Sumber: Data Penelitian

Kesimpulan berdasarkan tabel 7 yaitu sebagian besar pegawai yang diteliti didominasi oleh pegawai yang berusia >40-50 tahun dengan persentase 50% sebanyak 23 pegawai dan yang paling sedikit yaitu pegawai yang berusia 20-30 tahun dengan persentase 2% sebanyak 1 pegawai.

C. Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian menggunakan rumus korelasi *product moment*. Analisis validitas kuesioner meliputi variabel kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), *self efficacy* (M), dan kinerja pegawai (Y).

a. Kecerdasan emosional (X1)

Data terkait hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KE_1	0,584	0,291	VALID
KE_2	0,461	0,291	VALID
KE_3	0,551	0,291	VALID
KE_4	0,777	0,291	VALID
KE_5	0,589	0,291	VALID
KE_6	0,642	0,291	VALID
KE_7	0,487	0,291	VALID
KE_8	0,731	0,291	VALID
KE_9	0,733	0,291	VALID
KE_10	0,697	0,291	VALID
KE_11	0,485	0,291	VALID
KE_12	0,792	0,291	VALID
KE_13	0,383	0,291	VALID
KE_14	0,539	0,291	VALID
KE_15	0,302	0,291	VALID
KE_16	0,687	0,291	VALID

Sumber Data: Lampiran 3

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai r hitung korelasi *product moment* untuk semua item pertanyaan kuesioner kecerdasan emosional lebih besar dari r tabel yaitu 0,291 sehingga kuesioner kecerdasan emosional dalam penelitian ini terbukti valid.

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Data terkait hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
GKT_1	0,501	0,291	VALID
GKT_2	0,350	0,291	VALID
GKT_3	0,372	0,291	VALID
GKT_4	0,356	0,291	VALID
GKT_5	0,397	0,291	VALID
GKT_6	0,313	0,291	VALID
GKT_7	0,378	0,291	VALID
GKT_8	0,582	0,291	VALID
GKT_9	0,509	0,291	VALID
GKT_10	0,372	0,291	VALID
GKT_11	0,347	0,291	VALID
GKT_12	0,458	0,291	VALID
GKT_13	0,648	0,291	VALID
GKT_14	0,297	0,291	VALID
GKT_15	0,339	0,291	VALID
GKT_16	0,331	0,291	VALID
GKT_17	0,567	0,291	VALID
GKT_18	0,424	0,291	VALID
GKT_19	0,534	0,291	VALID
GKT_20	0,555	0,291	VALID

Sumber Data: Lampiran 3

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai r hitung korelasi *product moment* untuk semua item pertanyaan kuesioner gaya kepemimpinan transformasional lebih besar dari r tabel yaitu 0,291 sehingga kuesioner gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini terbukti valid.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Data terkait hasil uji validitas variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP_1	0,637	0,291	VALID
KP_2	0,637	0,291	VALID
KP_3	0,533	0,291	VALID
KP_4	0,496	0,291	VALID
KP_5	0,550	0,291	VALID
KP_6	0,591	0,291	VALID
KP_7	0,513	0,291	VALID
KP_8	0,428	0,291	VALID

Sumber Data: Lampiran 3

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai r hitung korelasi *product moment* untuk semua item pertanyaan kuesioner kinerja pegawai lebih besar dari r tabel yaitu 0,291 sehingga kuesioner kinerja pegawai dalam penelitian ini terbukti valid.

d. *Self Efficacy* (M)

Data terkait hasil uji validitas variabel *self efficacy* adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Validitas Kuesioner *Self Efficacy*

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
SE_1	0,614	0,291	VALID
SE_2	0,614	0,291	VALID
SE_3	0,678	0,291	VALID
SE_4	0,625	0,291	VALID
SE_5	0,584	0,291	VALID
SE_6	0,579	0,291	VALID
SE_7	0,456	0,291	VALID
SE_8	0,499	0,291	VALID
SE_9	0,553	0,291	VALID
SE_10	0,624	0,291	VALID

Sumber Data: Lampiran 3

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *r* hitung korelasi *product moment* untuk semua item pertanyaan kuesioner *self efficacy* lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,291 sehingga kuesioner *self efficacy* dalam penelitian ini terbukti valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai dan *self efficacy* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,875	0,600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,752	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,661	0,600	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (M)	0,783	0,600	Reliabel

Sumber Data: Lampiran 3

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai, dan *self efficacy* lebih besar daripada *Cut of Value* (0,600) sehingga dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk setiap variabel dinyatakan reliabel.

3. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan *Skala Likert* berupa 5 alternatif jawaban (1 sampai 5) dengan total 46 kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Sebelum dilakukannya pendistribusian perlu dilakukan perhitungan interval terlebih dahulu dengan tujuan untuk mempermudah dalam memberikan kategori serta deskripsi jawaban responden.

Skala likert terdiri dari 5 penilaian di mana skor 1 adalah skor rendah dan skor 5 adalah skor tinggi, sedangkan untuk mendapatkan jarak interval dapat menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$\text{Jarak interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh interval sebesar (0,80), sehingga dapat disimpulkan rentang nilai untuk memberikan kategori jawaban dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Rentang Nilai Kategori Jawaban

Rentang Nilai	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

3.1 Distribusi jawaban variabel kecerdasan emosional (X1)

Variabel kecerdasan emosional yang terdiri dari 16 item pertanyaan, distribusi jawaban responden untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Distribusi jawaban variabel kecerdasan emosional

Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
KE_1	0	0	6	28	12	46	4,13	Tinggi
KE_2	0	0	2	32	12	46	4,22	Sangat Tinggi
KE_3	0	0	10	29	7	46	3,93	Tinggi
KE_4	0	2	13	28	3	46	3,70	Tinggi
KE_5	0	2	11	29	4	46	3,76	Tinggi
KE_6	0	2	13	28	3	46	3,70	Tinggi
KE_7	0	3	8	29	6	46	3,83	Tinggi

Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
KE_8	0	1	12	31	2	46	3,74	Tinggi
KE_9	0	4	13	16	13	46	3,83	Tinggi
KE_10	0	0	13	29	4	46	3,80	Tinggi
KE_11	0	0	1	31	14	46	4,28	Sangat Tinggi
KE_12	0	2	10	19	15	46	4,02	Tinggi
KE_13	0	4	6	28	8	46	3,87	Tinggi
KE_14	0	0	5	36	5	46	4,00	Tinggi
KE_15	0	0	5	38	3	46	3,96	Tinggi
KE_16	0	0	11	27	8	46	3,93	Tinggi
Jumlah	0	20	139	458	119	736		
Persentase	0%	3%	19%	62%	16%	100%	3,92	Tinggi
Rata-rata Total								

Sumber Data: Lampiran 2

Tabel 14 menjelaskan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap item-item pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional dengan persentase sebesar 62% dan nilai rata-rata tertinggi untuk butir pertanyaan variabel kecerdasan emosional merupakan butir KE_11 yaitu “Saya memiliki motivasi diri”. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi diri yang baik dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula. Sedangkan rata-rata dari butir pertanyaan terendah yaitu butir KE_4 “Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak” dan KE_6 “Saya pengamat yang baik terhadap emosi orang lain”.

Nilai rata-rata total menunjukkan 3,92 dan termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu tinggi yang berarti pegawai memiliki keterampilan dalam mengelola emosi.

3.2 Distribusi jawaban variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2)

Variabel gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 20 item pertanyaan, distribusi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Distribusi jawaban variabel gaya kepemimpinan transformasional

Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
GKT_1	0	0	0	29	17	46	4,37	Sangat Tinggi
GKT_2	0	2	6	23	15	46	4,11	Tinggi
GKT_3	0	0	0	29	17	46	4,37	Sangat Tinggi
GKT_4	0	0	0	25	21	46	4,46	Sangat Tinggi
GKT_5	0	0	0	38	8	46	4,17	Tinggi
GKT_6	0	0	2	34	10	46	4,17	Tinggi
GKT_7	0	0	8	35	3	46	3,89	Tinggi
GKT_8	0	0	4	29	13	46	4,20	Tinggi
GKT_9	0	0	0	35	11	46	4,24	Sangat Tinggi
GKT_10	0	0	0	26	20	46	4,43	Sangat Tinggi
GKT_11	0	0	0	33	13	46	4,28	Sangat Tinggi
GKT_12	0	0	0	29	17	46	4,37	Sangat Tinggi
GKT_13	0	0	5	39	2	46	3,93	Tinggi
GKT_14	0	1	0	31	14	46	4,26	Sangat Tinggi
GKT_15	0	0	2	31	13	46	4,24	Sangat Tinggi
GKT_16	0	1	1	33	11	46	4,17	Tinggi
GKT_17	0	0	3	39	4	46	4,02	Tinggi
GKT_18	0	0	0	39	7	46	4,15	Tinggi

Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
GKT_19	0	0	1	31	14	46	4,28	Sangat Tinggi
GKT_20	0	0	3	29	14	46	4,24	Sangat Tinggi
Jumlah	0	4	35	637	244	920		
Persentase	0%	0,43%	3,80%	69,24	26,53	100%		
				%	%		4,22	Sangat Tinggi
Rata-rata Total								

Sumber Data: Lampiran 2

Tabel 15 menjelaskan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap item-item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan persentase sebesar 69,24% dan nilai rata-rata tertinggi untuk butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan transformasional merupakan butir GKT_4 yaitu “Pemimpin saya menunjukkan wibawa dan keyakinan sebagai pemimpin”. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memandang pemimpin mereka memiliki sifat wibawa dan yakin dalam mencapai setiap tujuan yang ada”. Sedangkan rata-rata dari butir pertanyaan terendah yaitu butir GKT_7 “Pemimpin saya mempertimbangkan konsekuensi moral dan etis dalam membuat keputusan”.

Nilai rata-rata total menunjukkan 4,22 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat tinggi yang berarti

pemimpin memiliki kemampuan dalam memotivasi pegawainya untuk mencapai tujuan bersama.

3.3 Distribusi jawaban variabel kinerja pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 8 item pertanyaan, distribusi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Distribusi jawaban variabel kinerja pegawai

Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
KP_1	0	0	1	32	13	46	4,26	Sangat Tinggi
KP_2	0	0	6	33	7	46	4,02	Tinggi
KP_3	0	3	10	32	1	46	3,67	Tinggi
KP_4	0	0	3	32	11	46	4,17	Tinggi
KP_5	0	0	5	37	4	46	3,98	Tinggi
KP_6	0	0	7	21	18	46	4,24	Sangat Tinggi
KP_7	0	0	0	32	14	46	4,30	Sangat Tinggi
KP_8	0	0	0	34	12	46	4,26	Sangat Tinggi
Jumlah	0	3	32	253	80	368		
Persentase	0%	0,8%	8,7%	68,8%	21,7%	100%		
Rata-rata Total							4,11	Tinggi

Sumber Data: Lampiran 2

Tabel 16 menjelaskan bahwa responden sebagian besar memberikan jawaban setuju terhadap item-item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dengan persentase 68,8% dan nilai rata-rata tertinggi untuk butir pertanyaan variabel kinerja pegawai merupakan butir KP_7 yaitu “Saya selalu terbuka dalam menerima pendapat orang lain”. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden mampu menerima pandangan dari orang lain dan dapat dikatakan

bahwa pegawai terbuka akan kritik dan saran. Sedangkan rata-rata dari butir pertanyaan terendah yaitu butir KP_3 “Saya berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja”.

Nilai rata-rata total menunjukkan 4,11 dan termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tinggi yang berarti bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya sesuai perannya dalam organisasi.

3.4 Distribusi jawaban variabel *self efficacy* (M)

Variabel *self efficacy* yang terdiri dari 10 item pertanyaan, distribusi jawaban responden untuk variabel *self efficacy* adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Distribusi jawaban variabel *self efficacy*

Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
SE_1	0	0	3	29	14	46	4,24	Sangat Tinggi
SE_2	0	1	10	25	10	46	3,96	Tinggi
SE_3	0	2	12	26	6	46	3,78	Tinggi
SE_4	0	3	11	31	1	46	3,65	Tinggi
SE_5	0	0	9	33	4	46	3,89	Tinggi
SE_6	0	1	0	29	16	46	4,30	Sangat Tinggi
SE_7	0	0	8	29	9	46	2,28	Rendah
SE_8	0	0	5	36	5	46	4,00	Tinggi
SE_9	0	0	8	27	11	46	4,07	Tinggi
SE_10	0	2	17	21	6	46	3,67	Tinggi
Jumlah	0	9	83	286	82	460		
Persentase	0%	2%	18%	62%	18%	100%	3,78	Tinggi
Rata-rata Total								

Sumber Data: Lampiran 2

Tabel 17 menjelaskan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap item-item pertanyaan pada variabel *self efficacy* dengan persentase sebesar 62% dan nilai rata-rata tertinggi untuk butir pertanyaan variabel *self efficacy* merupakan butir SE_6 yaitu “Saya bisa menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya berusaha”. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden akan senantiasa berusaha jika dihadapkan oleh suatu masalah atau pun tantangan dalam pekerjaan. Sedangkan rata-rata dari butir pertanyaan terendah yaitu butir SE_7 “Saya bisa tetap tenang ketika menghadapi kesulitan”.

Nilai rata-rata menunjukkan 3,78 dan termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu tinggi yang berarti sebagian besar responden memiliki keyakinan diri dalam melaksanakan pekerjaan dan senantiasa mengerahkan usahanya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4. Uji Statistik Deskriptif

Analisis uji statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan suatu data penelitian agar lebih mudah dalam mendeskripsikan jawaban dari seluruh responden pada penelitian ini, yaitu yang berkaitan dengan variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai dan *self efficacy*. Hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Kecerdasan Emosional (X1)	46	49	72	62,70	6,207
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	46	74	94	84,37	4,245
<i>Self Efficacy (M)</i>	46	29	48	39,59	3,685
Kinerja Pegawai (Y)	46	29	40	32,91	2,346

Sumber Data: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 18 dapat diketahui hasil dari uji statistik deskriptif untuk seluruh variabel dalam penelitian memperoleh nilai rata-rata (*mean*) > nilai standar deviasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengisian data sudah terwakilkan dengan baik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Output uji normalitas menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* dari uji *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk *standardized residual variable* adalah 0,200 lebih besar dari nilai α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 19. Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Kolmogorov Smirnov	<i>Asymp. Sig.</i>	Keterangan
1	<i>Standardized Residual</i>	0,106	0,200	Distribusi Normal

Sumber Data: Lampiran 5

b. Uji Multikolinieritas

Output uji *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20. Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	1,780	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1,457	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	<i>Self Efficacy</i>	1,280	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber Data: Lampiran 6

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* lebih besar dari nilai α (0,05) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21. Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,150	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,069	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
3	<i>Self Efficacy</i>	0,814	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber Data: Lampiran 7

6. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Pertama

Uji analisis regresi berganda sub pertama menguji pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Output analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 22. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Pertama

No	Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
1	Kecerdasan Emosional	0,234	5,229	1,682	0,000
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,095	1,605	1,682	0,116
3	<i>Self Efficacy</i>	0,107	1,675	1,682	0,101

Sumber Data: Lampiran 8

Konstanta : 5,964

Koefisien Determinasi : 0,669

Adjusted R square : 0,645

F Hitung : 28,243

Berdasarkan tabel 22 dapat disimpulkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + m + e$$

$$Y = 5,964 + 0,234X_1 + 0,095X_2 + 0,107m + e$$

Persamaan di atas dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta α sebesar 5,964 yang artinya apabila variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* sebesar 0, maka kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebesar 5,964.
2. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,234 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,095 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Koefisien regresi variabel *self efficacy* (m) sebesar 0,107 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel *self efficacy* meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Kedua

Uji analisis regresi berganda sub kedua menguji pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy*. Output analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 23. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Kedua

No	Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
1	Kecerdasan Emosional	0,303	3,143	1,682	0,003
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-0,073	-0,520	1,682	0,605

Sumber Data: Lampiran 8

Konstanta : 26,801

Koefisien Determinasi : 0,219

Adjusted R square : 0,183

F Hitung : 6,027

Berdasarkan tabel 23 dapat disimpulkan persamaan sebagai berikut:

$$M = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$M = 26,801 + 0,303X_1 + (-0,073)X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta α sebesar 26,801 yang artinya apabila variabel kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0, maka *self efficacy* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu sebesar 26,801.

2. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,303 menunjukkan pengaruh positif terhadap *self efficacy*, artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat maka *self efficacy* akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebesar -0,073 menunjukkan pengaruh negatif terhadap *self efficacy*, artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka *self efficacy* akan menurun.

c. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Ketiga

Uji analisis regresi berganda sub ketiga menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Output analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 24. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Ketiga

No	Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
1	<i>Self Efficacy</i>	0,311	3,721	1,682	0,001

Sumber Data: Lampiran 8

Konstanta : 20,583

Koefisien Determinasi : 0,239

Adjusted R square : 0,222

F Hitung : 13,848

Berdasarkan tabel 24 dapat disimpulkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + M + e$$

$$Y = 20,583 + 0,311 + e$$

Persamaan di atas dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta α sebesar 20,583 yang artinya apabila variabel *self efficacy* sebesar 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu sebesar 20,583.
2. Koefisien regresi variabel *self efficacy* (M) sebesar 0,311 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel *self efficacy* meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

7. Uji Hipotesis

a. Adjusted R Square (R^2_{adj}) Sub Struktur Pertama

Tabel 25. Adjusted R Square (R^2_{adj}) Sub Struktur Pertama

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,818	0,669	0,645	1,397

Sumber Data: Lampiran 8

Tabel 25 terlihat nilai Adjusted R Square (R^2_{adj}) adalah 0,645. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi dalam memengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,5% sementara 35,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Adjusted R Square (R^2_{adj}) Sub Struktur Kedua

Tabel 26. Adjusted R Square (R^2_{adj}) Sub Struktur Kedua

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,468	0,219	0,183	3,331

Sumber Data: Lampiran 8

Tabel 26 terlihat nilai Adjusted R Square (R^2_{adj}) adalah 0,183. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi dalam memengaruhi *self efficacy* sebesar 18,3% sementara 81,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Adjusted R Square (R^2_{adj}) Sub Struktur Ketiga

Tabel 27. Adjusted R Square (R^2_{adj}) Sub Struktur Ketiga

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,489	0,239	0,222	2,069

Sumber Data: Lampiran 8

Tabel 27 terlihat nilai Adjusted R Square (R^2_{adj}) adalah 0,222. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki kontribusi dalam memengaruhi kinerja pegawai sebesar 22,2% sementara 77,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh simultan terhadap variabel

terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil uji F pada penelitian ini berdasarkan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

1. Uji F Sub Struktur Pertama

Uji F sub struktur pertama diperoleh nilai F tabel (3,214). Hal ini menunjukkan bahwa F hitung (28,243) > F tabel (3,214) atau *sig.* (0,000) ≤ (0,05). Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai atau dapat pula dinyatakan bahwa model regresi berganda dinyatakan tepat atau cocok (*goodness of fit*).

2. Uji F Sub Struktur Kedua

Uji F sub struktur kedua diperoleh nilai F tabel (4,062). Hal ini menunjukkan bahwa F hitung (6,027) > F tabel (4,062) atau *sig.* (0,005) ≤ (0,05). Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *self efficacy* atau dapat pula dinyatakan bahwa model regresi berganda dinyatakan tepat atau cocok (*goodness of fit*).

e. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial untuk masing-masing variabel bebas yaitu kecerdasan emosional

dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil uji t pada penelitian ini berdasarkan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kecerdasan emosional memiliki t hitung (5,229) > t tabel (1,681) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai t hitung (1,605) \leq t tabel (1,681) dan nilai Sig. 0,116 \geq 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **ditolak**.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Self Efficacy*

Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung (3,143) > t tabel (1,681) dan nilai Sig. 0,003 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan

emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy* **diterima**.

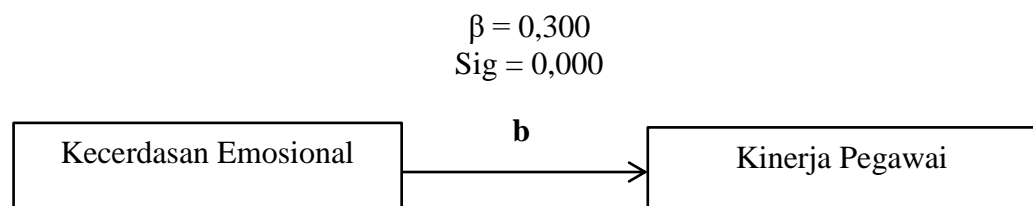
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Self Efficacy*

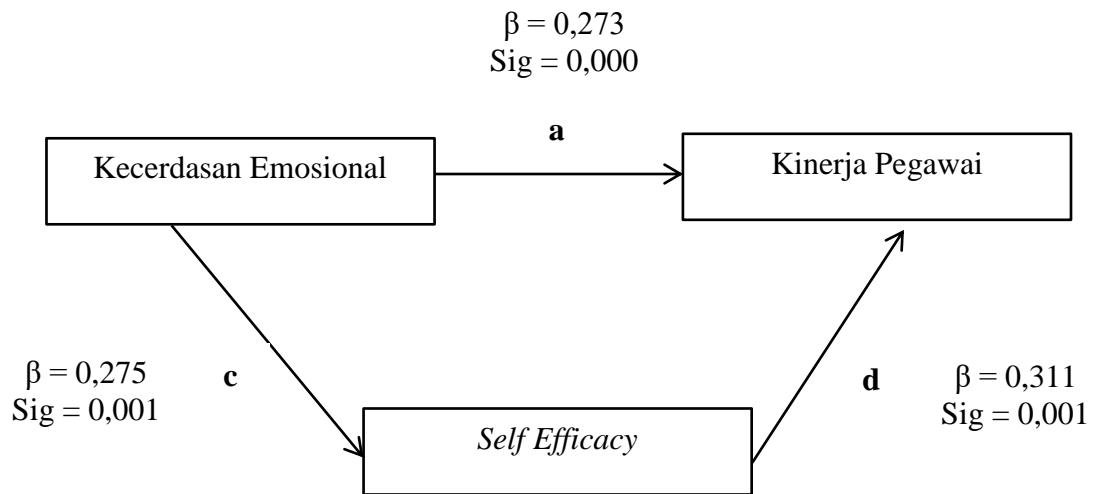
Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai t hitung (-0,520) > t tabel (-1,681) dan nilai Sig. 0,605 \geq 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *self efficacy* **ditolak**.

5. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

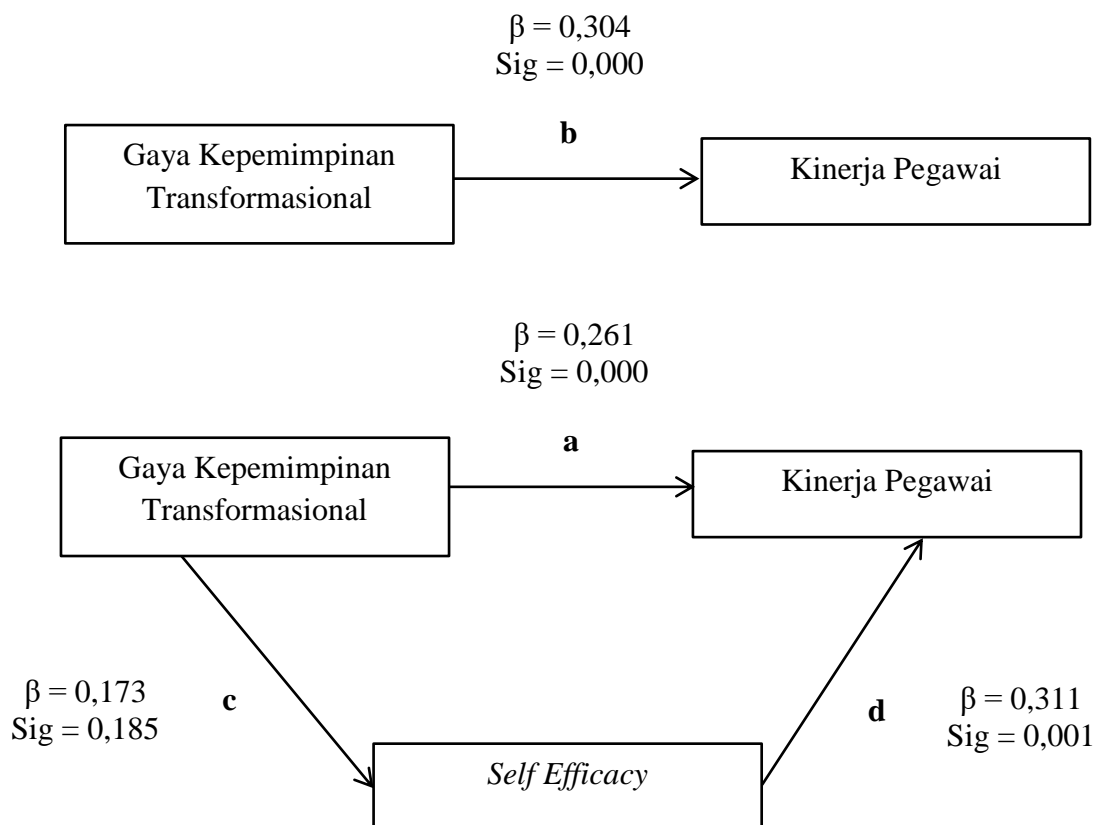
Variabel *self efficacy* memiliki t hitung (3,721) > t tabel (1,681) dan nilai Sig. 0,001 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

f. Pengujian Mediasi dengan Kausal Step





Gambar 4.1 Uji Kausal Step *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 4.2 Uji Kausal Step *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

g. Uji VAF (*Varriance Accounted For*)

1. Pengujian VAF untuk Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Mediasi

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung (indirect Effect)}}{\text{Pengaruh Total(Pengaruh Langsung+Pengaruh Tidak Langsung)}}$$

$$VAF = \frac{0,085525}{0,300+0,085525}$$

$$VAF = 0,22118$$

$$VAF = 22,12\%$$

Hasil uji VAF variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi sebesar 22,12%. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* **memediasi secara parsial** kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian VAF untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Mediasi

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung (indirect Effect)}}{\text{Pengaruh Total(Pengaruh Langsung+Pengaruh Tidak Langsung)}}$$

$$VAF = \frac{0,053803}{0,304+0,053803}$$

$$VAF = 0,15037$$

$$VAF = 15,04\%$$

Hasil uji VAF variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi

sebesar 15,04%. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* **tidak memediasi** gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Tabel 28. Ringkasan Hasil Hipotesis

Hipotesis	Hasil
1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Didukung
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Tidak didukung
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap <i>self efficacy</i>	Didukung
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap <i>self efficacy</i>	Tidak didukung
5. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Didukung
6. <i>Self efficacy</i> memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai	Didukung
7. <i>Self efficacy</i> memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	Tidak didukung

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga pengujian hipotesis pertama **diterima**. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Indramayu maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu sangat perlu memahami peran kecerdasan emosional, hal ini dikarenakan apabila seorang pegawai memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka pegawai tersebut mampu mengatur emosi dalam dirinya yang kemudian dapat memahami pula emosi orang-orang yang berada disekitarnya. Berdasarkan pertanyaan terbuka, jawaban responden menunjukkan bahwa mereka memperhatikan profesionalitas terhadap pekerjaan dan mencoba memiliki kesamaan perasaan terhadap publik yang membutuhkan pelayanan sehingga mereka mampu untuk mengendalikan emosinya agar pekerjaannya tidak terganggu. Hal tersebut membuktikan pula bahwa pegawai yang mampu dalam mengelola emosinya akan mengarahkannya pada tindakan-tindakan yang lebih produktif dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurullah *et al.*, 2020; Noermijati *et al.*, 2019; dan Vratskikh *et al.*, 2016) yang mengemukakan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pengujian hipotesis kedua **ditolak**. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang berarti pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

Gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seorang pemimpin tidak menjamin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian, pegawai tetap dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai diimbangi oleh tugas pokok dan fungsi yang tepat sehingga pegawai tetap dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula. Pekerjaan yang dituntut kepada para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu pun dianggap sebagai suatu kontribusi untuk melayani masyarakat, sehingga pegawai senantiasa memberikan kinerja terbaik mereka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rahmi *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Shuharmono (2017) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Self Efficacy*

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy* dan menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga pengujian hipotesis ketiga **diterima**. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu akan memengaruhi peningkatan *self efficacy*.

Kecerdasan emosional dapat meningkatkan *self efficacy* dengan membantu sesama rekan kerja maupun membantu orang lain yang dalam hal ini adalah masyarakat. Pegawai yang cerdas secara emosional akan mempergunakan emosinya dan memandu terkait tindakannya serta mengontrol dirinya yang kemudian meningkatkan keyakinan diri terhadap pekerjaan. Pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi akan membantu orang lain dan menjadi lebih berpengalaman serta bergairah yang dapat didukung oleh kemampuan mengenali emosi dengan baik. Hal ini juga diperkuat oleh jawaban responden di mana dalam menghadapi suatu tantangan pekerjaan dapat mencari

solusinya dan senantiasa berusaha bertanya kepada pegawai yang lebih berpengalaman terkait menangani tantangan atau pun permasalahan dalam pekerjaan. Penelitian Kazmi *et al.*, (2021) pun menyebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap *self efficacy* yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan temuan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Rosa, 2019; dan Sarani *et al.*, 2020) yang mengemukakan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Self Efficacy*

Hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*, sehingga pengujian hipotesis keempat **ditolak**. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh terhadap *self efficacy* atau keyakinan diri pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Herlambang dan Suwandana (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self*

efficacy. Namun hasil penelitian ini menarik karena memberikan gambaran lain bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak menjadi sumber penentu dalam menumbuhkan keyakinan pegawai. Hal ini dikarenakan terdapat faktor lainnya yang lebih berfokus pada faktor internal dari seorang pegawai tersebut, sehingga gaya kepemimpinan transformasional yang dalam hal ini sebagai faktor eksternal tidak memberikan pengaruh dalam meningkatkan *self efficacy* pada pengikutnya (pegawai).

5. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini adalah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga pengujian hipotesis kelima **diterima**. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja mereka.

Seorang pegawai sangat perlu memiliki *self efficacy*, hal ini dikarenakan apabila seorang pegawai memiliki *self efficacy* yang tinggi maka pegawai tersebut memiliki keyakinan diri untuk mengatur tindakannya dan berupaya terus menerus dalam mencapai keberhasilan. Pegawai juga dapat lebih tekun dan selalu memberikan upaya lebih untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan

kepadanya, sehingga apabila pegawai dihadapkan oleh suatu tantangan dalam pekerjaan pun pegawai akan berusaha keras untuk bisa menghadapinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020; Erawati dan Wahyono, 2019; Wuryanti dan Setiawan, 2017; dan Saraswathi *et al.*, 2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. *Self Efficacy* memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai

Hipotesis keenam yang diajukan pada penelitian ini adalah *self efficacy* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa *self efficacy* **memediasi secara parsial** hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena variabel kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai melalui *self efficacy*.

Pegawai yang utamanya melayani masyarakat seperti pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu memahami terkait kecerdasan emosional sehingga dapat meningkatkan *self efficacy*. Chan (2004) mengemukakan bahwa *self efficacy* secara signifikan dapat diprediksi oleh kecerdasan emosional. Hal ini dapat digambarkan ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka

mereka dapat lebih efisien dan memiliki kontrol terhadap emosinya. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki *self efficacy* tinggi pula yang kemudian dapat berkinerja tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun memiliki tantangan atau pun kondisi yang kurang baik sekalipun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Indarningtyas *et al.*, (2015) bahwa efikasi diri sebagai moderator hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Rosa (2019) yang memberi bukti bahwa *self efficacy* mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

7. *Self Efficacy* memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai

Hipotesis ketujuh yang diajukan pada penelitian ini adalah *self efficacy* memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa *self efficacy* **tidak memediasi** hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena tidak adanya signifikansi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy*.

Self efficacy pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu dapat dimiliki berdasarkan pengalaman mereka sendiri terkait pekerjaan, sehingga mereka tetap memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini sesuai dengan teori kognitif sosial di mana pegawai

secara kognitif memproses kepercayaan diri mereka untuk dapat mencapai keberhasilan dengan merefleksikan kembali pengalaman yang telah dialaminya (Luthans, 2011). Hal ini dapat diartikan pula bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu dapat tetap meningkatkan kinerjanya meskipun tidak dengan pemodelan dari pemimpin yang transformasional (*vicarious modeling*) dan memberi gambaran bahwa sumber penting *self efficacy* pada pegawai Dinas dan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu yaitu pengalaman langsung pegawai terhadap pekerjaan mereka atau disebut dengan istilah *enactive mastery*.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
4. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
5. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
6. *Self efficacy* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

7. *Self efficacy* tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, beberapa implikasi yang perlu dipertimbangkan baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Implikasi Manajerial

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, sehingga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu perlu memaksimalkan peranan kecerdasan emosional dengan cara meningkatkan pemahaman pegawai terkait perasaan yang sedang dirasakan apakah bahagia atau tidak, meningkatkan pemahaman serta kemampuan pegawai dalam mengamati perasaan dan emosi orang lain. Berdasarkan hal tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu dapat memberikan pelatihan terkait kecerdasan emosional agar pegawainya mampu menerapkan kecerdasan emosional dalam organisasi serta dapat merefleksikannya pada kinerja yang lebih baik.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* perlu ditingkatkan dengan cara mengembangkan keyakinan pegawai untuk tetap tenang ketika menghadapi kesulitan, meningkatkan keyakinan pegawai dalam menangani setiap peristiwa yang tidak

terduga secara efisien, serta meningkatkan keyakinan pegawai agar mereka dapat menangani setiap tantangan yang dapat menghalanginya. Berdasarkan hal tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan *self efficacy* para pegawai salah satunya dapat melalui kebijakan rotasi pekerjaan guna memberikan pengalaman yang lebih luas bagi pegawai. Hal ini dikarenakan *self efficacy* dapat ditingkatkan melalui empat sumber yaitu dengan meningkatkan pengalaman langsung terkait pekerjaan (*enactive mastery*), pengalaman yang tidak langsung (*vicarious modeling*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan gairah (*arousal*) yang kemudian berguna dalam mendorong kinerja terbaik dari seorang pegawai.

2. Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian 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)” diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi atau variabel lainnya yang memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai atau pun menambahkan variabel *self efficacy* mandiri secara parsial.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Responden cenderung tidak memberikan jawaban pada kuesioner terbuka. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali informasi lebih dengan melakukan wawancara.
2. Penelitian ini hanya dibatasi oleh variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen atau pun variabel mediasi lainnya yang mungkin memiliki keterkaitan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada sektor publik, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada sektor yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., & Suharnomo. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Jasa Marga Cabang Semarang) . *Diponegoro Journal of Management*, 1-13.
- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 101-111.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 367-379.
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung. *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education*, 24-30.
- Bardzil, P., & Slaski, M. (2003). Emotional intelligence: fundamental competencies for enhanced service provision. *Managing Service Quality*, 97-104.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9-32.
- Carmeli, A. (2003). The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior and Outcomes . *Journal of Managerial Psychology*.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The Relationship Among Emotional Intelligence, Task Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Human Performance*, 403-419.
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Bernardo, J. (2013). Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self Efficacy. *BAR, Rio de Janeiro*.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 80-88.

- Dhani, P., & Sharma, D. (2016). Emotional intelligence; History, Models, and Measures. *International Journal of Science Technology and Management*, 189-201.
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 288-301.
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen Personalia dan SDM Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hemsworth, D., Muterera, J., & Baregheh, A. (2013). Examining Bass's Transformational Leadership In Public Sector Executives: A Psychometric Properties Review. *The Journal of Applied Business Research* , 853-862.
- Herlambang, P. G., & Suwandana, I. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Denpasar Timur. *International Journal of Social Science and Business*, 129-135.
- Indarningtyas, D., Suharmono, & Yuniawan, A. (2015). Self Efficacy and Emotional Intelligence As Variable Mediating Effect of Conscientiousness Between Individual Performance Studies in PT Bank Sahabat Purba Danarta.
- Kazmi, A. B., Siddiqui, U.-N., & Siddiqui, S. (2021). Emotional Intelligence: Source of Self Efficacy among College-Level Instructors of Pakistan. *Performance Improvement*, 21-32.
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 80-89.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., & Jonas, K. (2013). Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1-13.
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Datulong, L. O. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5593-5602.

- Law, K. S., Wong, C.-S., & Song, L. J. (2004). The Construct and Criterion Valid of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, 483-496.
- Liu, J., Siu, O.-L., & Shi, K. (2009). Transformational Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Trust in the Leader and Self-Efficacy. *The International Association of Applied Psychology*, 454-479.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self Efficacy in The Workplace: Implications for Motivation and Performance. *Journal of Management, Business, and Administration*, 1-6.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. Paul Ducham.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 195-205.
- Noermijati, Sunaryo, & Ratri, I. K. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated by Cooperative Conflict Management Style of Integrating and Compromising. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 37-47.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Nurullah, M., Mardiana, N., Ahadiat, A., & Fasa, M. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Journal of Economics and Development Studies*, 26-33.
- Rahmi, M. H., Mallongi, S., & S., S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. Prentice Hall.
- Rosa, T. W. (2019). Emotional intelligence terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 106-113.
- Sarani, A., Mousavi, S. H., Salahi, S., Hasani, F., Abdar, Z. E., & Sheikhbardsiri, H. (2020). Emotional Intelligence and Self-Efficacy among deputy's administrative staff of Keman Univesity og Medical Science. *Journal of Educational and Health Promotion*, 1-6.
- Saraswathi, A. A., Dewi, I. G., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana*, 2257-2286.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. *Causal and Control Beliefs*, 33-37.
- Septiarini, N. M., & Gorda, A. E. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24-41.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 211-220.
- Suci, M., & Ismiyati. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal*, 706-719.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R & D* . Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Suseno, M. N. (2009). The effect of interpersonal communication training in improving self efficacy as a trainer among college students. *Journal Intervensi Psikologi*, 93-106.
- Vratskikh, I., Masa'deh, R., Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 69-91.
- Walumba, F. O., & Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformasional leadership-employee performance links: The role of relational identification and self efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 153-172.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Wijaya, I. B., & Dewi, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 3621-3640.
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study . *The Leadership Quarterly*, 243-274.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 407-415.
- Wuryanti, W., & Setiawan, I. (2017). A Model for Improving Human Resource Performance in the Context of Knowledge Donating. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 208-215.
- Zareen, M., Razzaq, K., & Mujtaba, B. G. (2014). Impact of Transactional, Transformational, and Laissez-Faire Leadership Styles on Motivation: A Quantitative Study of Banking Employees in Pakistan. *Public Organiz Rev.*

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**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)**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu

Perkenalkan nama saya Nurul Ngudiastuti (C1B018006) mahasiswi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman saat ini sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir (skripsi).

Sehubungan dengan itu, saya meminta bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi dalam bentuk pengisian kuesioner. Perlu diketahui bahwa dalam kuesioner ini hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan diri Bapak/Ibu. Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang sangat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas segala partisipasi yang Bapak/Ibu berikan dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Nurul Ngudiastuti
C1B018006

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan

Usia :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu kriteria untuk setiap pertanyaan.
2. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - SS : Apabila Anda merasa SANGAT SETUJU
 - S : Apabila Anda merasa SETUJU
 - N : Apabila Anda merasa NETRAL
 - TS : Apabila Anda merasa TIDAK SETUJU
 - STS : Apabila Anda merasa SANGAT TIDAK SETUJU
3. Dalam hal ini, jawaban yang diberikan tidak mengandung nilai benar maupun salah. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda, karena jawaban yang dipilih menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/Ibu.
4. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

1. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan instansi.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
3	Saya berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja.					
4	Saya berusaha memenuhi target kerja yang telah saya rencanakan.					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
6	Saya berusaha untuk dapat menjadi orang yang dapat diandalkan orang lain atau kelompok.					
7	Saya selalu terbuka dalam menerima pendapat orang lain.					
8	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya.					

Bagaimana upaya Bapak/Ibu untuk memaksimalkan kinerja?

Jawab:

.....

.....

2. Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang perasaan tertentu hampir sepanjang waktu.					
2	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.					
3	Saya mengerti apa yang saya rasakan.					
4	Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak.					
5	Selalu tahu emosi rekan kerja dari perilakunya.					
6	Saya pengamat yang baik terhadap emosi orang lain.					
7	Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain.					
8	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang lain.					
9	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan mencoba yang terbaik untuk mencapainya.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
10	Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.					
11	Saya memiliki motivasi diri.					
12	Saya mendorong diri untuk melakukan yang terbaik.					
13	Saya menangani kesulitan secara rasional.					
14	Saya mampu mengendalikan emosi saya sendiri.					
15	Saya mampu kembali tenang dengan cepat ketika marah.					
16	Saya memiliki kendali yang baik terhadap emosi saya.					

Bagaimanakah kecerdasan emosional berperan penting dalam pelaksanaan pekerjaan Bapak/Ibu sebagai seorang pegawai?

Jawab:

.....

.....

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin saya menanamkan kebanggaan pada bawahan saat bekerja sama dengannya.					
2	Pemimpin saya mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi.					
3	Pemimpin saya menunjukkan tindakan yang menumbuhkan rasa hormat bawahan kepada pemimpin.					
4	Pemimpin saya menunjukkan wibawa dan keyakinan sebagai pemimpin.					
5	Pemimpin saya mengutarakan nilai dan keyakinan yang paling penting bagi bawahan.					
6	Pemimpin saya menjelaskan pentingnya memiliki tujuan yang kuat.					
7	Pemimpin saya mempertimbangkan konsekuensi moral dan etis dalam membuat keputusan.					
8	Pemimpin saya menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan.					
9	Pemimpin saya optimis membicarakan masa depan.					
10	Pemimpin saya antusias membicarakan hal-hal yang perlu dicapai.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
11	Pemimpin saya mengutarakan visi masa depan dengan meyakinkan.					
12	Pemimpin saya menunjukkan keyakinan diri bahwa tujuan dapat tercapai.					
13	Pemimpin saya memeriksa kembali asumsi kritis untuk mempertanyakan apakah asumsi tersebut telah sesuai.					
14	Pemimpin saya mencari sudut pandang yang berbeda ketika memecahkan masalah.					
15	Pemimpin saya meminta bawahan untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang.					
16	Pemimpin saya menyarankan cara pandang baru untuk menyelesaikan tugas.					
17	Pemimpin saya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan.					
18	Pemimpin saya memperlakukan orang lain sebagai individu bukan hanya sebagai anggota kelompok.					
19	Pemimpin saya mempertimbangkan setiap individu memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.					
20	Pemimpin saya membantu untuk mengembangkan kekuatan pribadi.					

Pemimpin seperti apa yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kinerja Bapak/Ibu?

Jawab:

.....

.....

4. *Self Efficacy*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu bisa menyelesaikan masalah yang sulit, jika saya mencoba cukup keras.					
2	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.					
3	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan saya dan mencapai tujuan.					
4	Saya yakin bahwa saya dapat menangani secara efisien peristiwa yang tidak terduga.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Saya bisa menangani situasi tidak terduga.					
6	Saya bisa menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya berusaha.					
7	Saya bisa tetap tenang ketika menghadapi kesulitan.					
8	Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.					
9	Jika saya dalam masalah, saya biasanya bisa memikirkan solusinya.					
10	Saya biasanya bisa menangani hal apa pun yang menghalangi saya.					

Seberapa baik Bapak/Ibu dapat melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan? Bagaimana usaha Bapak/Ibu dalam menghadapi tantangan tersebut?

Jawab:

.....

.....

Lampiran 2. Data Tabulasi Penelitian

No	Kecerdasan Emosional (X1)																Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	4	5	5	5	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	66
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	66
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	70
5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	64
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	72
7	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	53
8	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	55
9	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	59
10	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	67
11	5	5	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	56
12	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	58
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	69
14	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	64
15	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	68
16	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
17	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	71
18	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	52
19	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	55
20	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	72
21	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	68
22	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	54
23	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
24	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	69
25	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	56
26	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	63
28	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	68
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	60
30	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	56
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	55
32	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	68
33	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	50
34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	59
35	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	63
36	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
37	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
38	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	62
39	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	49
40	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	68
41	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	66

No	Kecerdasan Emosional (X1)																Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
42	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	64
43	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	64
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	65
45	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	63
46	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	71

No	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)																				Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	94
2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	87
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84
4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	90
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	87
6	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	91
7	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	86
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	83
9	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80
10	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	87
11	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	84
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	86
14	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	88
15	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	83
16	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	77
17	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	86
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	82
19	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75
20	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	89
21	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	88
22	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	86
23	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	80
24	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	86

No	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)																				Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
25	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	83
26	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	82
27	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	85
28	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	87
29	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	83
30	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	76
31	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	74
32	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	89
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	82
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	86
37	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	91
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	83
39	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	87
40	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	84
41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	86
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	83
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	88
44	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	84
46	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	87

No	Kinerja Pegawai (Y)								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4	4	2	5	5	5	5	5	35
2	4	4	4	4	4	5	5	4	34
3	4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	5	4	5	3	3	4	5	33
5	4	4	3	5	4	5	4	4	33
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	4	4	4	4	5	5	4	35
8	4	4	4	3	3	3	4	4	29
9	4	4	3	4	4	5	4	4	32
10	5	4	4	4	4	4	5	5	35
11	4	3	4	4	3	4	4	4	30
12	4	3	2	4	4	4	4	4	29
13	5	5	4	4	4	5	4	4	35
14	4	4	3	4	4	4	4	5	32
15	5	5	4	4	4	4	5	5	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	4	5	4	4	5	4	36
18	4	4	4	4	3	3	4	4	30
19	3	4	3	4	3	4	4	4	29
20	5	4	4	4	5	4	4	4	34
21	4	4	4	5	4	5	4	4	34
22	4	3	3	4	4	3	4	4	29
23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
24	5	4	4	5	4	4	4	4	34
25	4	3	3	4	4	4	4	4	30
26	4	4	4	4	4	5	5	4	34
27	4	4	4	4	4	4	4	5	33
28	4	5	4	4	5	4	4	5	35
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	3	3	4	4	5	4	5	32
31	4	4	4	3	4	3	4	4	30
32	5	4	4	5	4	4	4	5	35
33	4	4	2	4	4	3	4	4	29
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	4	4	4	4	4	4	4	33
36	4	4	4	4	4	5	5	5	35
37	4	4	4	4	4	5	4	5	34
38	5	4	4	4	4	5	4	4	34
39	4	3	3	4	4	4	5	4	31
40	5	4	4	4	4	5	5	4	35
41	4	4	4	5	4	5	4	4	34

No	<i>Self Efficacy (M)</i>										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
36	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41
39	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35
40	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
43	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	32
44	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	42
45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
46	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kecerdasan Emosional

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	TotalX 1
X1_1	Pearson Correlation	1	,399**	,317*	,316*	,183	,370**	,294*	,410**	,418**	,443**	,165	,330*	,169	,152	,108	,466**	,584**
	Sig. (1- tailed)		,003	,016	,016	,111	,006	,024	,002	,002	,001	,137	,012	,131	,156	,237	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_2	Pearson Correlation	,399**	1	,472**	,396**	,090	,134	,102	,272*	,399**	,146	,274*	,293*	-,037	,184	,148	,312*	,461**
	Sig. (1- tailed)	,003		,000	,003	,277	,188	,250	,034	,003	,167	,033	,024	,402	,111	,163	,017	,001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_3	Pearson Correlation	,317*	,472**	1	,499**	,177	,279*	,171	,267*	,363**	,526**	,279*	,428**	-,018	,000	-,011	,495**	,551**
	Sig. (1- tailed)	,016	,000		,000	,119	,030	,128	,037	,007	,000	,030	,002	,454	,500	,470	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_4	Pearson Correlation	,316*	,396**	,499**	1	,681*	,544**	,298*	,662**	,408**	,419**	,331*	,600**	,257*	,356**	,111	,472**	,777**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	16

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	X2_16	X2_17	X2_18	X2_19	X2_20	Total X2
X2_1 Pearson Correlation	1	,352**	,254*	,202	,362**	-,183	-,014	,366**	,310*	,055	,120	,160	,247*	,045	-,093	,003	,304*	,303*	,290*	,236	,501*
Sig. (1- tailed)		,008	,045	,089	,007	,111	,462	,006	,018	,358	,214	,144	,049	,384	,270	,491	,020	,020	,025	,057	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2_2 Pearson Correlation	,352*	1	,238	,095	-,063	,008	,089	,337*	,117	,102	,159	,009	-,048	-,161	-,064	-,092	,276*	-,059	,033	,089	,350*
Sig. (1- tailed)	,008		,056	,264	,338	,480	,277	,011	,220	,250	,146	,477	,375	,143	,337	,272	,032	,350	,415	,278	,009
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2_3 Pearson Correlation	,254*	,238	1	,383**	,362**	,004	-,014	,209	,099	-,126	,020	,254*	,013	-,193	-,179	-,076	,073	,303*	,290*	,317*	,372*
Sig. (1- tailed)	,045	,056		,004	,007	,489	,462	,081	,257	,201	,449	,045	,467	,100	,116	,307	,315	,020	,025	,016	,005
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2_4 Pearson Correlation	,202	,095	,383**	1	,270*	,122	,117	,143	,202	-,100	,200	,202	,155	-,113	-,086	,027	,173	,098	,006	,076	,356*

X2_9	Pearson Correlation	,310*	,117	,099	,202	,146	-,097	,021	,252*	1	,331*	,101	,204	,228	,012	,135	,098	,361**	,330*	,297*	,398**	,509*
	Sig. (1-tailed)	,018	,220	,257	,089	,166	,261	,445	,045		,012	,252	,087	,064	,469	,186	,258	,007	,013	,023	,003	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2_10	Pearson Correlation	,055	,102	-,126	-,100	-,055	,230	,292*	,083	,331*	1	,034	,146	,263*	,137	,018	-,037	,289*	,239	,119	,252*	,372*
	Sig. (1-tailed)	,358	,250	,201	,255	,357	,062	,025	,292	,012		,412	,166	,039	,181	,452	,403	,026	,055	,215	,045	,005
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2_11	Pearson Correlation	,120	,159	,020	,200	-,161	,175	,143	,122	,101	,034	1	,120	,106	,052	-,010	,063	,089	,406**	,226	,077	,347*
	Sig. (1-tailed)	,214	,146	,449	,091	,143	,123	,171	,209	,252	,412		,214	,241	,366	,473	,338	,278	,003	,065	,306	,009
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2_12	Pearson Correlation	,160	,009	,254*	,202	,124	,098	-,014	,209	,204	,146	,120	1	,364**	-,034	-,093	,083	,189	,177	,472**	,398**	,458*
	Sig. (1-tailed)	,144	,477	,045	,089	,206	,259	,462	,081	,087	,166	,214		,006	,410	,270	,291	,105	,119	,000	,003	,001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2_13	Pearson Correlation	,247*	-,048	,013	,155	,227	,179	,317*	,254*	,228	,263*	,106	,364**	1	,475**	,296*	,353**	,445**	,229	,324*	,376**	,648*

X2_18	Pearson Correlation	,303*	-,059	,303*	,098	,285*	-,027	,224	-,039	,330*	,239	,406**	,177	,229	,125	-,079	-,131	,132	1	,369**	,252*	,424*
	Sig. (1-tailed)	,020	,350	,020	,259	,028	,428	,068	,399	,013	,055	,003	,119	,063	,204	,302	,193	,191		,006	,046	,002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2_19	Pearson Correlation	,290*	,033	,290*	,006	,085	,067	,038	,187	,297*	,119	,226	,472**	,324*	,047	,075	,213	,081	,369**	1	,462**	,534*
	Sig. (1-tailed)	,025	,415	,025	,485	,286	,328	,401	,107	,023	,215	,065	,000	,014	,378	,309	,078	,297	,006		,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2_20	Pearson Correlation	,236	,089	,317*	,076	,214	,007	,179	,328*	,398*	,252*	,077	,398**	,376**	-,128	,028	-,063	,376**	,252*	,462**	1	,555*
	Sig. (1-tailed)	,057	,278	,016	,307	,076	,481	,117	,013	,003	,045	,306	,003	,005	,198	,427	,339	,005	,046	,001		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total X2	Pearson Correlation	,501*	,350**	,372**	,356**	,397**	,313*	,378*	,582**	,509*	,372**	,347**	,458**	,648**	,297*	,339*	,331*	,567**	,424**	,534**	,555**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,009	,005	,008	,003	,017	,005	,000	,000	,005	,009	,001	,000	,023	,011	,012	,000	,002	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Y_6	Pearson Correlation	,137	,045	,079	,362*	,370*	1	,315*	,080	,591**
	Sig. (1-tailed)	,183	,384	,301	,007	,006		,016	,298	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_7	Pearson Correlation	,325*	,240	,118	-,039	,246*	,315*	1	,145	,513**
	Sig. (1-tailed)	,014	,054	,218	,398	,049	,016		,168	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_8	Pearson Correlation	,089	,255*	,072	,181	,253*	,080	,145	1	,428**
	Sig. (1-tailed)	,279	,043	,317	,114	,045	,298	,168		,002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
totally	Pearson Correlation	,637*	,637*	,533*	,496*	,550*	,591*	,513*	,428*	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	8

M_8	Pearson Correlation	,167	,065	,324*	,147	,179	,319*	,307*	1	,438*	,186	,499**
	Sig. (1-tailed)	,134	,335	,014	,164	,117	,015	,019		,001	,108	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
M_9	Pearson Correlation	,200	,289*	,314*	,271*	,152	,121	,220	,438*	1	,225	,553**
	Sig. (1-tailed)	,092	,026	,017	,034	,157	,211	,071	,001		,067	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
M_10	Pearson Correlation	,288*	,534*	,390*	,264*	,187	,275*	,063	,186	,225	1	,624**
	Sig. (1-tailed)	,026	,000	,004	,038	,107	,032	,339	,108	,067		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TotalM	Pearson Correlation	,614*	,614*	,678*	,625*	,584*	,579*	,456*	,499*	,553*	,624**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	10

Lampiran 4. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	46	49	72	62,70	6,207
Gaya Kepemimpinan Transformasional	46	74	94	84,37	4,245
Self Efficacy	46	29	48	39,59	3,685
Kinerja Pegawai	46	29	40	32,91	2,346
Valid N (listwise)	46				

Lampiran 5. Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96609178
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,065
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,964	4,494		1,327	,192		
	Kecerdasan Emosional	,234	,045	,620	5,229	,000	,562	1,780
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,095	,059	,172	1,605	,116	,687	1,457
	Self Efficacy	,107	,064	,168	1,675	,101	,781	1,280

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,880	2,805		-,670	,507
	Kecerdasan Emosional	-,041	,028	-,287	-1,465	,150
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,069	,037	,331	1,868	,069
	Self Efficacy	-,009	,040	-,039	-,237	,814

a. Dependent Variable: ABRES

Lampiran 8. Analisis Regresi Berganda

X dan M ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,645	1,39792

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,577	3	55,192	28,243	,000 ^b
	Residual	82,075	42	1,954		
	Total	247,652	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,964	4,494		1,327	,192
	Kecerdasan Emosional	,234	,045	,620	5,229	,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,095	,059	,172	1,605	,116
	Self Efficacy	,107	,064	,168	1,675	,101

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

X ke M**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,468 ^a	,219	,183	3,33180

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,813	2	66,906	6,027	,005 ^b
	Residual	477,340	43	11,101		
	Total	611,152	45			

a. Dependent Variable: Self Efficacy

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,801	9,901		2,707	,010
	Kecerdasan Emosional	,303	,096	,510	3,143	,003
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-,073	,141	-,084	-,520	,605

a. Dependent Variable: Self Efficacy

M ke Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 ^a	,239	,222	2,06907

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,285	1	59,285	13,848	,001 ^b
	Residual	188,367	44	4,281		
	Total	247,652	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,583	3,327		6,186	,000
	Self Efficacy	,311	,084	,489	3,721	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9. Uji Kausal Step dan VAF

X1 ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,621	1,44457

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,833	1	155,833	74,676	,000 ^b
	Residual	91,819	44	2,087		
	Total	247,652	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,117	2,186		6,459	,000
	Kecerdasan Emosional	,300	,035	,793	8,642	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

X2 ke Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550 ^a	,303	,287	1,98126

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,936	1	74,936	19,090	,000 ^b
	Residual	172,717	44	3,925		
	Total	247,652	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,263	5,878		1,236	,223
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	,304	,070	,550	4,369	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

X1 ke M**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,214	,196	3,30408

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,806	1	130,806	11,982	,001 ^b
	Residual	480,346	44	10,917		
	Total	611,152	45			

a. Dependent Variable: Self Efficacy

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,366	4,999		4,474	,000
	Kecerdasan Emosional	,275	,079	,463	3,461	,001

a. Dependent Variable: Self Efficacy

X2 ke M**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,199 ^a	,040	,018	3,65242

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,184	1	24,184	1,813	,185 ^b
	Residual	586,969	44	13,340		
	Total	611,152	45			

a. Dependent Variable: Self Efficacy

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,015	10,836		2,309	,026
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,173	,128	,199	1,346	,185

a. Dependent Variable: Self Efficacy

M ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 ^a	,239	,222	2,06907

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,285	1	59,285	13,848	,001 ^b
	Residual	188,367	44	4,281		
	Total	247,652	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,583	3,327		6,186	,000
	Self Efficacy	,311	,084	,489	3,721	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

X1 dan M ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,632	1,42329

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,545	2	80,273	39,626	,000 ^b
	Residual	87,107	43	2,026		
	Total	247,652	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,901	2,597		4,582	,000
	Kecerdasan Emosional	,273	,039	,721	7,070	,000
	Self Efficacy	,099	,065	,156	1,525	,135

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

X2 dan M ke Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,427	1,77523

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,141	2	56,070	17,792	,000 ^b
	Residual	135,511	43	3,151		
	Total	247,652	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,965	5,577		,173	,863
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,261	,064	,471	4,095	,000
	Self Efficacy	,252	,073	,396	3,436	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

BIODATA PENULIS

Penulis memiliki nama lengkap Nurul Ngudiastuti, lahir di Tegal, 25 Maret 2000 sebagai anak pertama dari pasangan Bapak Utomo dan Ibu Puricha. Saat ini penulis bertempat tinggal di Margalaksana Indah II Jl. Sriwijaya 1 No.25, Indramayu, Jawa Barat. Alamat *e-mail* yang bisa dihubungi adalah nurulngudi2@gmail.com. Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh penulis antara lain SDN Balapulang Kulon 02 (2006-2012), SMP Negeri 4 Sindang (2012-2015), SMA Negeri 1 Sindang (2015-2018). Penulis menjadi mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman pada tahun 2018. Selama masa perkuliahan, penulis aktif mengikuti organisasi yaitu menjadi pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM) sebagai staf *Human Resource and Development* pada tahun 2019. Selain dalam keorganisasian, penulis juga berperan aktif dalam kepanitiaan seperti *M-Session* 2019 dan *KMFEB Foundation* 2020.