

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja
(Studi pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA**

(Studi pada Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen)

RAHMAT RIYADI

Mahasiswa Jurusan Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen

Email:

riyadirahmat25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kecerdasan emosional, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan analisis linear berganda. Berdasarkan analisis linear berganda dari uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan memiliki peran ganda, yaitu sebagai birokrat (pegawai yang menjalankan tugas-tugas administrasi di sebuah organisasi) dan sebagai pelayan masyarakat. Kedua peran tersebut akan menentukan aspek manajemen dan aspek kebijakan. Oleh sebab itu, organisasi pemerintahan memerlukan sumber daya yang berkinerja tinggi (Kartikasari, 2010).

Salah satu organisasi pemerintahan yang dituntut untuk memiliki kinerja tinggi yaitu pegawai di Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah merupakan pusat informasi dan mobilisasi pemerintahan dimana organisasi di dalamnya adalah unsur staf dan dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati

Pihak Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen telah membuktikan bahwa pegawai mereka memiliki kinerja yang tinggi. Berdasarkan Laporan Keuangan dan Mutasi Barang Bagian Umum Kabupaten Kebumen, pegawai Bagian Umum di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen memiliki berbagai tugas atau program kerja yang perlu dijalankan seperti melayani

administrasi perkantoran, meningkatkan sarana prasarana aparatur, meningkatkan disiplin aparatur dan melayani kedinasan Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.

**Tabel Target dan Realisasi Program Kerja
Bagian Umum
Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen**

Program	Target	Realisasi			
		2014	2015	2016	2017
Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	89,26%	89,62%	96,23%	90,88%
Urusan/ Kegiatan	100%	93,24%	94,65	90,44%	92,47%
Rata-rata	100%	91,25%	92,14%	93,34%	91,68%

Sumber: Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen, 2018

Tabel tersebut menyatakan bahwa setiap tahunnya realisasi dari tugas-tugas pegawai rata-rata memiliki pencapaian di atas 90%. Tabel di atas merupakan hasil kerja pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen pada empat periode. Hasil kinerja pegawai yang meningkat membuktikan bahwa kinerja pegawai tersebut juga semakin baik.

Menurut Raffie, *et al*, (2018) keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap organisasi akan berusaha

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)

meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai dapat mempengaruhi kinerja.

Wutun (2001: 345) menyatakan salah satu konsep kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain adalah kepemimpinan transformasional dari Bass. Bass dalam Wutun (2001: 350) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kinerja dan tugas mereka.

Kompetensi dalam organisasi publik maupun swasta sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana dalam organisasi tersebut terdapat perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Fitriyani, 2013). Menurut Masdar *et al.*, dalam Rosiani (2011: 18) kompetensi merupakan karakteristik personal (*skill, knowledge, trait, motive*) yang menuntun perilaku kearah pencapaian kinerja yang diharapkan. Kompetensi didefinisikan juga sebagai karakteristik seorang pegawai yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja organisasi.

Hubungan antar pegawai di lingkungan Bagian Umum berjalan dengan baik. Jika ada pegawai yang menghadapi kesulitan dalam mengerjakan tugas, pegawai lain akan membantu dengan sukarela. Selain itu, para pegawai juga saling memotivasi untuk menyelesaikan tugas. Pegawai di Bagian Umum tidak menghindari konflik. Namun jika terjadi konflik para pegawai dapat mengendalikan dirinya agar tidak berakibat negatif.

Perilaku-perilaku pegawai Bagian Umum di atas merupakan komponen kecerdasan emosional menurut Goleman (2002: 58-59) yang terdiri dari pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Windura dkk (2017) menghasilkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kecerdasan emosional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen?
- 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen?
- 3) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen?
- 4) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.
- 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Variabel

a. Kinerja

Gomes (1995: 142) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Indikator kinerja

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)

menurut Gomes (1995: 142) sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan pekerjaan
- 4) Kreativitas
- 5) Kerjasama
- 6) Kesadaran
- 7) Inisiatif
- 8) Kualitas personal

b. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosional dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Goleman mengurai dalam lima dimensi kecerdasan emosional:

- 1) Pengenalan diri
- 2) Pengendalian diri
- 3) Motivasi
- 4) Empati
- 5) Keterampilan social

c. Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993) dalam Sutrisno (2011: 202) mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Menurut Spencer dan Spencer (1993) dimensi dalam kompetensi sebagai berikut:

- 1) Kompetensi intelektual
- 2) Kompetensi emosional
- 3) Kompetensi sosial

d. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam Adinata (2015) bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang persepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bass dan Avolio dalam Suryanto (2005) dimensi kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- 1) *Idealized influence*
- 2) *Inspirational motivation*
- 3) *Intellectual stimulation*
- 4) *Individual consideration*

2. Hipotesis

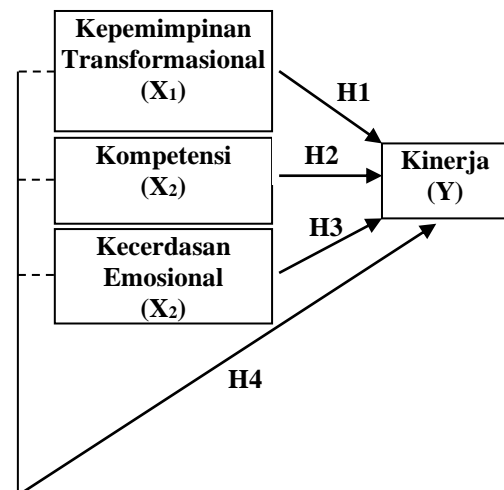
H1:Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen

H2:Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen

H3:Kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen

H4:Kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen

3. Kerangka Konseptual



C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Malhotra (2005:161) penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berupaya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan bentuk statistik analisis tertentu. Variabel yang diteliti adalah Kepemimpinan Transformasional (X₁), Kompetensi (X₂), Kecerdasan Emosional (X₃) dan Kinerja (Y).

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden atas sejumlah pernyataan yang diajukan mengenai masalah penelitian yang diajukan.

- b. Wawancara
Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian.

3. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006: 45), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Analisis terhadap uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 23.00 for Windows*, menggunakan *Pearson Correlation* (Ghozali, 2006: 45).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006: 41). Kuesioner dikatakan reliabel jika terdapat konsistensi atau stabilnya jawaban atas pernyataan karena hendak mengukur hal yang sama. Menurut Ghazali (2006: 41), jika jawaban terhadap indikator ini acak (tidak konsisten) maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Teknik pengujian ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Hasil perhitungan adalah reliabel bila koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 artinya dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2006: 105), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006: 110). Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal yang dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

5. Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006: 58). Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional) terhadap variabel terikat (kinerja) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

b. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2006 : 88). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja
(Studi pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)**

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

6. Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu. Dalam regresi berganda variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011 : 53).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

a. Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Tabel Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Butir	r tabel	r hitung	Batas signifikansi	Status
1	0,2845	0,899	0,000	Valid
2	0,2845	0,852	0,000	Valid
3	0,2845	0,799	0,000	Valid
4	0,2845	0,852	0,000	Valid
5	0,2845	0,852	0,000	Valid
6	0,2845	0,488	0,001	Valid
7	0,2845	0,922	0,000	Valid
8	0,2845	0,657	0,000	Valid
9	0,2845	0,922	0,000	Valid
10	0,2845	0,769	0,000	Valid
11	0,2845	0,922	0,000	Valid
12	0,2845	0,661	0,000	Valid
13	0,2845	0,900	0,000	Valid
14	0,2845	0,524	0,000	Valid
15	0,2845	0,755	0,000	Valid
16	0,2845	0,953	0,000	Valid
17	0,2845	0,922	0,000	Valid
18	0,2845	0,330	0,012	Valid
19	0,2845	0,434	0,004	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid (sah).

b. Variabel Kompetensi (X₂)

Tabel Hasil Uji Validitas Kompetensi

Butir	r tabel	r hitung	Batas signifikansi	Status
1	0,2845	0,696	0,000	Valid
2	0,2845	0,548	0,000	Valid
3	0,2845	0,626	0,000	Valid
4	0,2845	0,626	0,000	Valid
5	0,2845	0,533	0,000	Valid
6	0,2845	0,532	0,000	Valid
7	0,2845	0,739	0,000	Valid
8	0,2845	0,548	0,000	Valid
9	0,2845	0,416	0,003	Valid
10	0,2845	0,288	0,047	Valid
11	0,2845	0,542	0,000	Valid
12	0,2845	0,542	0,000	Valid
13	0,2845	0,303	0,036	Valid
14	0,2845	0,335	0,020	Valid
15	0,2845	0,386	0,007	Valid
16	0,2845	0,496	0,000	Valid
17	0,2845	0,696	0,000	Valid
18	0,2845	0,626	0,000	Valid
19	0,2845	0,696	0,000	Valid
20	0,2845	0,440	0,002	Valid
21	0,2845	0,302	0,004	Valid
22	0,2845	0,347	0,016	Valid
23	0,2845	0,347	0,016	Valid
24	0,2845	0,420	0,003	Valid
25	0,2845	0,428	0,009	Valid
26	0,2845	0,307	0,034	Valid
27	0,2845	0,311	0,004	Valid
28	0,2845	0,458	0,001	Valid
29	0,2845	0,480	0,001	Valid
30	0,2845	0,487	0,000	Valid
31	0,2845	0,535	0,000	Valid
32	0,2845	0,535	0,000	Valid
33	0,2845	0,545	0,000	Valid
34	0,2845	0,383	0,007	Valid
35	0,2845	0,485	0,000	Valid
36	0,2845	0,460	0,001	Valid
37	0,2845	0,487	0,000	Valid
38	0,2845	0,535	0,000	Valid
39	0,2845	0,535	0,000	Valid
40	0,2845	0,545	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Kompetensi dinyatakan valid (sah).

c. Variabel Kecerdasan Emosional (X₃)

Tabel Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Butir	r tabel	r hitung	Batas signifikansi	Status
1	0,2845	0,730	0,000	Valid

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja
(Studi pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)**

2	0,2845	0,429	0,008	Valid
3	0,2845	0,699	0,000	Valid
4	0,2845	0,784	0,000	Valid
5	0,2845	0,756	0,000	Valid
6	0,2845	0,901	0,000	Valid
7	0,2845	0,754	0,000	Valid
8	0,2845	0,901	0,000	Valid
9	0,2845	0,754	0,000	Valid
10	0,2845	0,865	0,000	Valid
11	0,2845	0,743	0,000	Valid
12	0,2845	0,901	0,000	Valid
13	0,2845	0,767	0,000	Valid
14	0,2845	0,901	0,000	Valid
15	0,2845	0,901	0,000	Valid
16	0,2845	0,835	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} r hitung lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Kecerdasan Emosional dinyatakan valid (sah).

d. Variabel Kinerja (Y)

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Batas signifikansi	Status
1	0,2845	0,833	0,000	Valid
2	0,2845	0,853	0,000	Valid
3	0,2845	0,868	0,000	Valid
4	0,2845	0,868	0,000	Valid
5	0,2845	0,532	0,000	Valid
6	0,2845	0,488	0,001	Valid
7	0,2845	0,882	0,000	Valid
8	0,2845	0,853	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} r hitung lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Kinerja dinyatakan valid (sah).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Penerimaan	Status
1	Kepemimpinan Transformasional	0,957	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,908	0,60	Reliabel
3	Kecerdasan Emosional	0,954	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,902	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60.

3. Hasil Uji Parsial (t)

**Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-2.020	.049
X1	.533	4.951	.000
X2	.012	.260	.796
X3	.443	3.991	.000

Sumber: Data primer diolah, 2018

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 4,951 > t tabel sebesar 1,680 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.

b. Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel Kompetensi (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,260 < t tabel sebesar 1,680 dengan tingkat signifikansi 0,796 > 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.

c. Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X3) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,991 > t tabel sebesar 1,680 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.

4. Uji F

**Tabel Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	550.319	3	183.440	210.477	.000 ^b
Residual	38.348	44	.872		
Total	588.667	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer diolah, 2019

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja
(Studi pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)**

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas, maka hasilnya adalah diperoleh regresi signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ dan F hitung adalah $210,447 > F$ tabel 2,82, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Hasil Uji Determinasi (R²)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.930	.9336

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,935 (R²). Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional memberikan kontribusi sebesar 93,5% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya 6,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar 0,9210. Artinya, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

6. Hasil Analisis Linier Berganda

Tabel Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.462	1.714		-2.020	.049
X1	.254	.051	.533	4.951	.000
X2	.004	.017	.012	.260	.796
X3	.239	.060	.443	3.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut :

$$Y = -3,462 + 0,254X_1 + 0,004X_2 + 0,239X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b₁, b₂, b₃, dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -3,462

Menunjukkan bahwa nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak terpengaruh oleh variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional. Artinya apabila kepemimpinan transformasional (X₁), kompetensi (X₂) dan kecerdasan emosional (X₃) sama dengan nol, maka kinerja (Y) mempunyai nilai turun sebesar -3,462 dengan asumsi variabel lain tidak berubah (*ceteris paribus*).

2. Variabel kepemimpinan transformasional (b₁) = 0,254
Koefisien regresi untuk X₁ sebesar 0,243, artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional (X₁) maka akan meningkatkan kinerja sebesar -0,254 satuan.
3. Variabel kompetensi (b₂) = 0,004
Koefisien regresi untuk X₂ sebesar 0,004, artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kompetensi (X₂) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,004 satuan.
4. Variabel kecerdasan emosional (b₃) = 0,239
Koefisien regresi untuk X₃ sebesar 0,239, artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kecerdasan emosional (X₃) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,239 satuan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menstimuli peningkatan kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.
- b. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)

Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat menstimuli peningkatan kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen

- c. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat menstimuli peningkatan kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.
- d. Secara simultan kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dapat menstimuli peningkatan kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.

3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran-saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen
 - a. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki tanggapan yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan berpengaruhnya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Pemimpin Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen sebaiknya tetap mempertahankan gaya kepemimpinan tersebut untuk memberikan rasa percaya diri, motivasi, semangat dan kenyamanan kerja yang ada saat ini agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.
 - b. Kecerdasan emosional dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang baik, ini mengindikasikan bahwa pegawai dapat mengontrol kemampuan

emosionalnya sendiri dan dapat memahami emosional sesama karyawan. Untuk itu, Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen sebaiknya lebih memberikan kesempatan dan ruang bagi para pegawai agar dapat memahami kecerdasan emosional masing-masing sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja setiap pegawai.

- c. Kinerja pada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen sudah baik. Tetapi akan lebih baik jika pihak Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen mampu menstimulus pegawai meningkatkan kinerja terutama pada indikator kreativitas agar lebih bisa menyalurkan ide kreatif dalam menyelesaikan masalah.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variabel lain di luar variabel penelitian yang telah dilakukan seperti motivasi dan pelatihan. Karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Serta menambah teori secara lebih lengkap yang mendukung dalam penelitian.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau tempat kerja lainnya seperti manufaktur, keuangan, keperawatan ataupun tempat pendidikan.
 - c. Keterbatasan penelitian ini yaitu kurang bervariasinya model penelitian dan responden yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan model penelitian mediasi (intevening) ataupun moderasi agar model penelitian menjadi lebih baik.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2. Bandung: STIE Pasundan.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja
(Studi pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)**

- Avolio, B., Bass, B. M., dan Jung, D.I. 1999. *Re-Examining The Components Of Transformasional And Transactional Leadership Using The Mlq*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 72(4) 441 – 463.
- Ayun. 2011. *Optimalisasi Emotional Intelegence (Eq) dalam Mencapai Kesuksesan Di Pekerjaan*. (Http://Www.Jtanzilco.Com, Diunduh 3 Maret 2019)
- Bass, B.M., & Avolio, B.J., 1990. *Develoving Transformational Leadership; and Beyond*. 1992. Journal Of European Industrial Training, 14(5): 21-27
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (2002). *Executive Eq. Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Darwis, V. 2007. *Budidaya, Analisis Usaha Tani dan Kemitraan Stoberi Tabanan, Bali*. Jakarta: Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian.
- Fitriyani, Siska .2013. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Mikro Bank Bukopin Kantor Wilayah Bandung*. Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol. 1, No. 1. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Hutapea, Parulian Dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Iis Nuraisyah. 2016. *Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kota Banjar*. Thesis (Tidak untuk dipublikasikan). Bandung: Universitas Pasundan.
- Komsiyah, Indah. 2016. *Kepemimpinan Transformatif Perkembangan dan Implementasinya pada Lembaga Pendidikan*. Jurnal Ilmiah. Tulungagung: IAIN Tulungagung.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Ni Luh Putu Ani Cahyani, Patar Rumapea dan Daud M. Liando. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Tesis (Tidak untuk dipublikasikan). Sulawesi Utara: Universitas Sam Ratulangi.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Melia Jalal. Jakarta: PPM.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1. JBTI: Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Rafiie, Desi Saputra., Nasir Azis, dan Sofyan Idris. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199. Banda Aceh: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.
- Ratnamiasih, Ina. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung*. Jurnal Trikonomika. Vol. 13, No. 2. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rosnani .2011. *Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Mata Kuliah Penunjang Disertasi (Tidak untuk dipublikasikan). Surabaya: Universitas Airlangga.
- Salovey P dan Mayer J. 1990. *Emotional Intelligence, Imagination,, Cognition, and Personality*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Pnelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Serdamayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunarti, Rasyid dan Gunawan (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan*

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja
(Studi pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)**

- Pleatihan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.* Jurnal Mirai Management, Vol. 2 No. 1. Soppeng: STIE AMKOP Makassar.
- Suryanto, Dede dan Wulan Prihatiningsih. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat.* Laboratorium Keuangan dan Perbankan. Vol. 4 No. 1. Depok: Program Vokasi UI.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19 Edisi 5.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS.* Edisi 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Windura, Bobbie., Satriawan, Raja A., dan Silalahi, Sem Paulus. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Pada Skpd Kota Dumai).* Artikel Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Wutun, R.P. 2001. "Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Kepemimpinan Atasan". Jakarta : Bagian Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- www.Bag-Umum.Kebumenkab.go.Id diakses pada bulan Desember 2019.