

Pengaruh *Emotional Intelligence*, Pola Komunikasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Sugeng Widagdo¹, Mawar Hidayanti²

¹ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, NTB. Indonesia

Email: sugeng201274@gmail.com

² Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, NTB. Indonesia

Email : mawarh.stiebima@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 13 Oktober 2024

Received in revised form 13 November 2024

Accepted 22 November 2024

Available online 1 Desember 2024

ABSTRACT

Performance is the employee's ability to complete work during the activity period according to the standards determined by the organization. Employee performance will be effective and efficient if interactions with co-workers and superiors are open, that is, giving freedom to express thoughts and ideas as a form of feeling supported by superiors who are always able to encourage and pay attention to seeing work challenges into opportunities. This research aims to determine the influence of emotional intelligence, communication patterns and transformational leadership on the performance of Bima Housing and Settlement service employees. The population in this study were 63 employees at the Bima Housing and Settlement Department, especially the Bima City Housing, Settlement and Land Department, with a sampling technique using purposive sampling, namely 38 civil servant employees as respondents. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 27. The results of this study partially show that the emotional intelligence variable has a negative and insignificant effect on employee performance, the communication pattern variable has an insignificant effect on employee performance, and the transformational leadership variable has a positive and significant effect on performance. Simultaneously, the variables emotional intelligence, communication patterns and transformational leadership have a positive and significant effect on employee performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi karena adanya manajemen keorganisasian merupakan kegiatan mengelola sumber daya manusia secara baik dan terarah guna mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif. Menurut R. Putri (2023) Kinerja dapat diartikan penyelesaian tugas dengan baik pemberian pelayanan masyarakat dalam suatu periode tertentu untuk mewujudkan visi organisasi menetapkan sasaran kinerja yang efektif dan standar pekerjaan yang dapat diukur dan dipahami secara jelas

Received Agustus 13, 2024 Revised November 13, 2024; Accepted November 22, 2024

diantaranya; kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas dan kemampuan kerja sama. Setiap usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi (lawu et.al; 2019).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) adalah kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.[5] Menurut Prati dalam Gani N, kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi.[6] Berdasarkan pendapat tersebut kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan emosi pada situasi dan kondisi tertentu agar dalam menyampaikan ide dan gagasan kepada pegawai supaya mendapat respon yang positif yakni lebih bersemangat mengerjakan tugas sebagai bentuk perasaan yang dihargai. Ada 4 (empat) karakteristik *emotional intelligence* yang harus dimiliki pimpinan yakni; 1) kemampuan untuk merasakan emosi, 2) kemampuan dalam menempatkan emosi, 3) kemampuan untuk mengetahui penyebab emosi dan atau 4) kemampuan untuk mengelola emosi.[7]

Selain itu faktor komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi untuk penukaran informasi yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.[8] Komunikasi dalam perusahaan terdapat dua konteks atau pola yakni; komunikasi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi berlangsung di luar perusahaan (*external communication*). Komunikasi internal baik itu vertikal, horizontal maupun diagonal, dan ada kesalahpahaman di dalam perusahaan. Kesulitan ini disebabkan oleh karakteristik psikologis seperti kesalahpahaman, keegoisan, kurangnya keterbukaan antara pegawai, perasaan tertekan dan lain-lain yang tidak mengarah pada komunikasi yang efektif dan pada akhirnya mempersulit pencapaian tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai.[9] Faktor kepemimpinan transformasional juga berperan mempengaruhi kinerja, dimana kepemimpinan transformasional yang menciptakan hubungan yang harmonis kepada pegawai, memberikan rasa tenang dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya secara profesional dan berkualitas menjadi harapan organisasi. Menurut Rafik A et al menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional pada tahap tengah memiliki karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberikan perhatian kepada individu.[10]

Dari Latar belakang yang telah diuraikan dapat dibuat rumusan masalah yaitu Berdasarkan uraian latar belakang dalam penelitian ini maka, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut Apakah *emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Apakah pola komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?, Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?, Apakah *emotional intelligence*, pola komunikasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai? Urgensi dari penelitian ini merupakan Kajian pengaruh *emotional*

intelligence, Pola Komunikasi, dan kepemimpinan transformasional sebagai variable yang mempengaruhi peningkatan kinerja Individu maupun kinerja organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dikarenakan penelitian kuantitatif memberikan objektivitas, dimana hipotesis diuji dengan mengumpulkan data, dan kriteria statistik diterapkan untuk menilai tindakan sehingga teruji (Hair, 2020). Metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan *explanatory survey* yakni melalui pengumpulan data dari responden. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan *skala likert* berisi daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 orang pegawai (PNS 38 dan Tenaga Kontrak 24 orang. Teknik sampling porpositive sampling dengan kriteria yang sudah di nilai SKPnya. Analisis data Menggunakan SPSS 27.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dari hasil pengujian uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27.0 maka dapat dinyatakan bahwa variabel *emotional intelligence*, pola komunikasi, dan kepemimpinan transformasional serta variabel kinerja pada keseluruhan instrumen akan dinyatakan valid. Apabila nilai *pearson correlation* (r hitung > nilai distribusi (r-kritis) yakni 0.300.[31] Dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa instrumen didalam penelitian ini dinyatakan valid pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Uji Validitas Instrumen Variabel *Emotional IntelligenceI* (X1), Pola Komunikasi (X2) dan Kepemimpinan Transformasional (X3) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Penelitian	Pernyataan/Per tanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Kritis = 0,300	Keterangan
<i>Emotional Intelligence</i> (X1)	Item 1	0,460	0,300	Valid
	Item 2	0,400	0,300	Valid
	Item 3	0,614	0,300	Valid
	Item 4	0,576	0,300	Valid
	Item 5	0,614	0,300	Valid
	Item 6	0,637	0,300	Valid
	Item 7	0,441	0,300	Valid
	Item 8	0,482	0,300	Valid
	Item 9	0,681	0,300	Valid
	Item 10	0,719	0,300	Valid

	Item 11	0,376	0,300	Valid
	Item 12	0,719	0,300	Valid
Pola Komunikasi (X2)	Item 1	0,544	0,300	Valid
	Item 2	0,665	0,300	Valid
	Item 3	0,835	0,300	Valid
	Item 4	0,710	0,300	Valid
	Item 5	0,754	0,300	Valid
	Item 6	0,829	0,300	Valid
	Item 7	0,729	0,300	Valid
	Item 8	0,711	0,300	Valid
	Item 9	0,649	0,300	Valid
	Item 10	0,774	0,300	Valid
	Item 11	0,581	0,300	Valid
	Item 12	0,730	0,300	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X3)	Item 1	0,484	0,300	Valid
	Item 2	0,445	0,300	Valid
	Item 3	0,646	0,300	Valid
	Item 4	0,727	0,300	Valid
	Item 5	0,697	0,300	Valid
	Item 6	0,503	0,300	Valid
	Item 7	0,507	0,300	Valid
	Item 8	0,569	0,300	Valid
	Item 9	0,703	0,300	Valid
	Item 10	0,684	0,300	Valid
	Item 11	0,689	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,612	0,300	Valid
	Item 2	0,597	0,300	Valid
	Item 3	0,377	0,300	Valid
	Item 4	0,475	0,300	Valid
	Item 5	0,361	0,300	Valid
	Item 6	0,732	0,300	Valid

Item 7	0,566	0,300	Valid
Item 8	0,591	0,300	Valid
Item 9	0, 628	0,300	Valid
Item 10	0,666	0,300	Valid
Item 11	0,520	0,300	Valid
Item 12	0,692	0,300	Valid
Item 13	0,666	0,300	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS V. 27 tahun 2024

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan/ Pernyataan instrumen penelitian pada variabel *emotional intelligencel*, pola komunikasi, dan kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{standar} = 0.300$

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas instrumen dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 27. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.600 . Realibilitas instrumen variabel *emotional intelligencel*, pola komunikasi, dan kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai dengan bantuan SPSS ersi 27 dijelaskan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Variabel *Emotional Intelligence*, Pola Komunikasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Jumlah n	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
<i>Emotional Intelligence</i>	38	0,702	0,600	Reliabel
Pola Komunikasi	38	0,914	0,600	Reliabel
Kepemimpinan transformasional	38	0,825	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	38	0,86	0,600	Reliabel

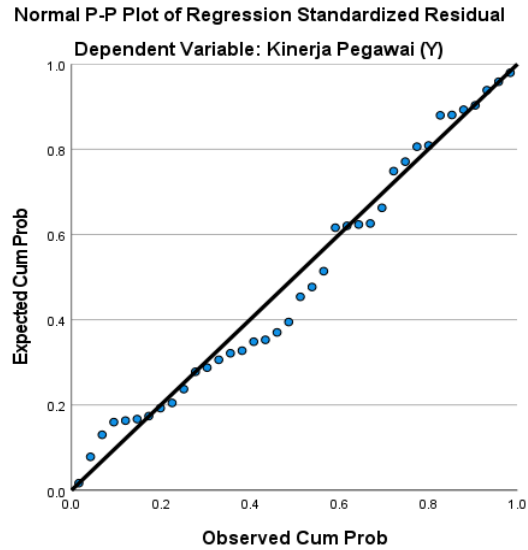
Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS V.27 tahun 2024

Dari table 4.2 menunjukkan bahwa instrumen variabel *emotional intelligencel*, pola komunikasi, dan kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai semua reliabel, dikarenakan *Cronbach Alpha* $>$ nilai standar 0.600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode grafik. Kenormalan sisaan regresi Dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1, terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dimana penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas diatas, maka akan dilakukan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	38
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS V 27 Tahun 2024

Dari Tabel 4.3. di atas dengan menggunakan Uji *one sample kolomogrof-smirnov test* diperoleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) = 0,200. Jika dibandingkan

dengan nilai signifikansi 0.05, maka probabilitas sig. Lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,200 > 0,05$) artinya nilai residual regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

Tolerance value > 0, 10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel independen dan variabel dependen diuraikan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,715	4,343		2,697	0,011		
	Emotional Intelligence (X1)	-0,122	0,127	-0,111	-0,962	0,343	0,390	2,561
	Pola Komunikasi (X2)	0,091	0,131	0,090	0,695	0,492	0,311	3,219
	Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,994	0,185	0,906	5,388	0,000	0,183	5,477

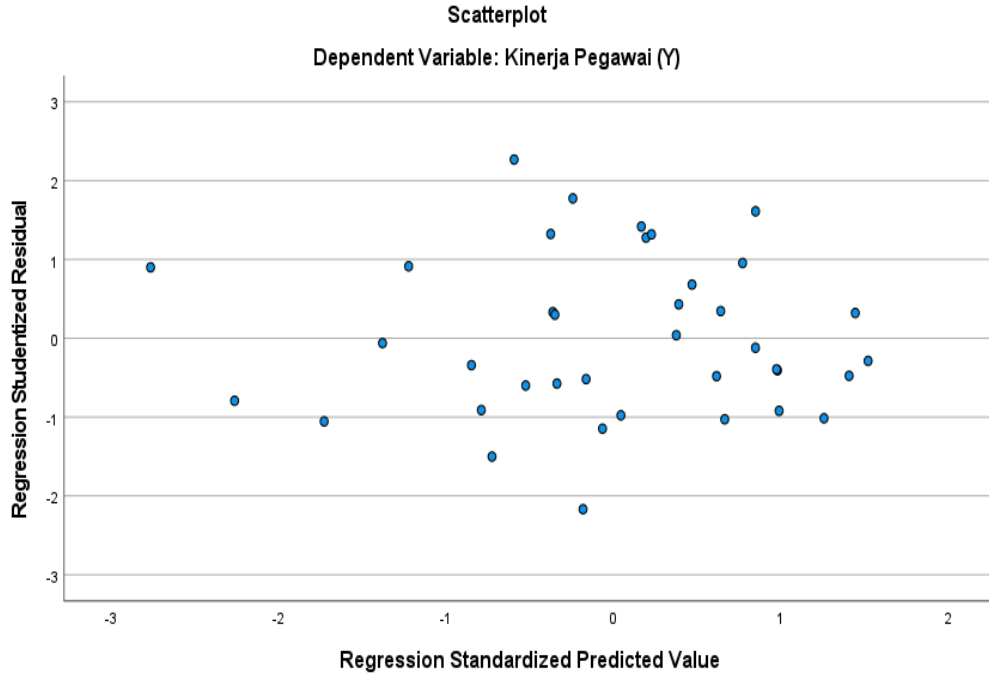
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS V. 27 Tahun 2024

Dari table di atas menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* (X1), pola komunikasi (X2), dan kepemimpinan transformasional (X3) serta variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan uji scatterplot ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dapat dilihat pada gambar 4. 2 berikut:



Gambar 4.2. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 4.2. scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu, dan cenderung menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengidentifikasi tidak ada terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk di pakai memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

d. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	0,824	0,809	2,40785	1,861

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS V 27 Tahun 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4.5. di atas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.861 dengan jumlah sampel 38 responden dan jumlah variabel independen 3 (k) dengan dU sebesar 1,6563 serta 4-dU sebesar 2,3437, maka nilai DW terletak diantara $dU < dW < 4-dU$ atau $(1,6563 < 1,861 < 2,3437)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi penelitian ini.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27 diperoleh analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,715	4,343		2,697	0,011
	Emotional Intelligence (X1)	-0,122	0,127	-0,111	-0,962	0,343
	Pola Komunikasi (X2)	0,091	0,131	0,090	0,695	0,492
	Kepemimpinan Transformatif (X3)	0,994	0,185	0,906	5,388	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS V. 27 tahun 2024

Dari hasil analisis regresi linear berganda mendapatkan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11.715 - 0.122 X1 + 0.091 X2 + 0.994 X3$$

Persamaan tersebut menjelaskan yakni;

- Nilai konstanta sebesar 11.715 yang menyatakan jika variabel *emotional intelligence*, pola komunikasi, dan kepemimpinan transformasional nilainya 0 maka kinerja pegawai nilainya sebesar 11.715
- Koefisien *emotional intelligence* (X1) sebesar (-0.122) berarti peningkatan variabel *emotional intelligence* sebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.122 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien pola komunikasi (X2) sebesar 0.091 berarti peningkatan variabel pola komunikasi sebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.091 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien kepemimpinan transformasional (X3) sebesar 0.994 berarti peningkatan variabel kepemimpinan transformasional sebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.091 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4. Koefisien Korelasi Berganda

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27 diperoleh nilai korelasi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	0,824	0,809	2,40785	1,152
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif (X3), Emotional Intelligence (X1), Pola Komunikasi (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber Data : hasil pengolahan SPSS V. 27 Tahun 2024

Berdasarkan table 4.7. di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0.908 berarti tingkat keeratan hubungan antara variabel *emotional intelligence*, pola komunikasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

5. Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27 diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	0,824	0,809	2,40785	1,152
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif (X3), Emotional Intelligence (X1), Pola Komunikasi (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS V. 27 Tahun 2024

Berdasarkan table 4.8. di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.824 berarti kontribusi pengaruh variabel *emotional intelligence*, pola komunikasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 82.4%, sedangkan sisanya 17.6% dipengaruhi variabel lain variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kegairahan kerja, pengawasan dan budaya organisasi.

6. Uji Signifikansi secara parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,715	4,343		2,697	0,011
	Emotional Intelligence (X1)	-0,122	0,127	-0,111	-0,962	0,343
	Pola Komunikasi (X2)	0,091	0,131	0,090	0,695	0,492
	Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,994	0,185	0,906	5,388	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data : Hasil pengolahan SPSS V. 27 Tahun 2024

H1. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik Uji t untuk variabel *emotional intelligence* (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -0.962 dengan nilai t tabel $(38-4) = 34$ sebesar 2.043, maka t hitung lebih kecil dari pada t tabel $(-0.962 < 2.043)$ dan nilai signifikan sebesar 0.343 lebih besar dari pada taraf signifikansi 0.05 $(0.343 > 0.05)$, maka hipotesis menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai H1 ditolak dan H0 diterima. Disebabkan kemampuan pegawai mengelola emosi yang mempengaruhi perilaku setiap pegawai dalam mengatasi permasalahan pada dirinya sudah baik. Tanpa adanya kecerdasan emosional dari atasan, pegawai mampu menyelesaikan dan menemukan solusi dalam permasalahan yang dihadapi pada saat menjalankan tugas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Borman dan westi (2021) serta didukung oleh Millah Et.al 2023 yang menyatakan Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa *Emotional Intelligence* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2. Pengaruh Pola Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik Uji t untuk variabel pola komunikasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 0.695 dengan nilai t tabel $(38-4) = 34$ sebesar 2.043, maka t hitng lebih kecil dari t tabel $(0.695 < 2.943)$ dengan nilai signifikan 0.492 lebih besar dari nilai sig 0.05 $(0.492 > 0.05)$, maka hipotesis menyatakan pola koomunikasi berpengaruh positif tidak signifikan secara pasial terhadap kinerja pegawai artinya H2 ditolak H0 diterima, disebabkan pegawai dapat dengan penuh keleluasaan untuk mengemukakan gagasan dan pendapatnya pada atasan maupun dengan rekan kerja .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dendhana Et.al 2023 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap

kinerja, akan tetapi bertentangan dengan penelitian J Giovanni (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel kepemimpinan transformasional (X3) diperoleh nilai t sebesar 5.388 dengan nilai t tabel (38-4) =34 sebesar 2.043 dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0.05 (0.000<0.05), maka hipotesis menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini disebabkan atasan mampu membangkitkan semangat pegawai baik secara personal maupun bekerja secara tim yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian anggriani Et.al (2022) dan penelitian deddy menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Disebabkan

7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925,851	3	308,617	53,231	.000 ^b
	Residual	197,123	34	5,798		
	Total	1122,974	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X3), Emotional Intelligence (X1), Pola Komunikasi (X2)

Sumber Data : Hasil pengolahan SPSS V. 27 Tahun 2024

H4. Pengaruh *Emotional Intelligence*, Pola Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik Uji F (simultan) hasil analisis SPSS diperoleh nilai F sebesar 53,231 dengan nilai F tabel sebesar 2.880, maka F hitung lebih besar dari pada F tabel (53,231>2,880). Dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari pada nilai taraf signifikansi 0.05 (0.000<0.05) maka hipotesis menyatakan variabel *emotional intelligence*, pola komunikasi, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai diterima dikarenakan pegawai dalam menjalankan tugas mampu mengelola emosi, keharmonisan dalam berkomunikasi dan atasan mampu membangkitkan semangat baik secara individu dan kerjasama tim yang akan mampu meningkatkan kinerja pegawai

A. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Emotional Intelligence* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai memiliki kemampuan mengelola emosi yang mempengaruhi perilaku setiap pegawai dalam mengatasi permasalahan pada dirinya sudah baik. Tanpa adanya kecerdasan emosional dari atasan, pegawai mampu menyelesaikan dan menemukan solusi dalam permasalahan yang dihadapi pada saat menjalankan tugas.
- b. Pola Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. disebabkan pegawai dapat dengan penuh keleluasaan untuk mengemukakan gagasan dan pendapatnya pada atasan maupun dengan rekan kerja
- c. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disebabkan atasan mampu membangkitkan semangat pegawai baik secara personal maupun bekerja secara tim yang dapat meningkatkan kinerja pegawai
- d. Secara simultan variabel *Emotional Intelligence*, Pola Komunikasi, dan Kepemimpinan Transformasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

REFERENCES

- [1] Panggabean Mutiara S, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Banten. Hlm 10
- [2] Fahmi Irham, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi, Bandung. Hlm 176
- [3] PUTRI, R. (2023). *PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENT DAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS LAMPUNG).
- [4] Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- [5] Gani, M. R., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- [6] Gani, N. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3).

- [7] Wahyu, E. E. (2020, September). Urgensi Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Pada Perusahaan Dalam Merespons Pandemi Covid-1. In *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial* (Vol. 2, No. 1).
- (8) Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung. Hlm 145
- [9] Riyadi, H., Utomo, B. S. & Masatrip. A. (2017), Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. *THE Journal: Tourism and Hospitality Essential: Journal*, 7(2), 73. [https](https://doi.org/10.24054/tejournal.v7i2.12345)
- [10] Rafik, A., Suardhita, N., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 2426-2436.
- [11] Nafukho, F. M., Muyia, M. H., Farnia, F., Kacirek, K., & Lynham, S. A.(2016). Developing emotional intelligence skills among practicing leaders: reality or Myth?. *Performance Improvement Quarterly*, 29(1), 71-87.
- [12] **Widakdo, S.**, Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 544-552.
- [13] Girsang, M. J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- [14] Husein Umar. (1999) *Metode Riset Bisnis*. Jakarta hal 36
- [15] Ejere dan Abisilim. (2015) *Impact of Transactional Leadership Styles on Organisational Performance: Empirical Evidence from Nigeria” The Journal of Commerce*. Vol. 5. No. 1(2015)
- [16] Lubis, L., & Furbani, W. (2018). Pengaruh Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Mataram. *Jurnal Ulul Albab*, 22(1).
- [17] Purwanto, Ngalim.(2012). *Psikologi Pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- [18] Damayanti, A. A. S. E. R. (2024, April). PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA: Studi Pada Perawat Wanita Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya In *SENADA (Seminar Nasional Manajemen, Desain dan Aplikasi Bisnis Teknologi)* (Vol. 7, pp. 104-114).
- [19] A. Drigas and A. Sideraki, “Emotional Intelligence in Autism,” *Tech. Soc. Sci. J.*, vol. 26, no. December, pp. 80–92, 2021, [Online]. Available: <https://verbumeteclesia.org.za/index.php/VE/article/view/1308>
- [20] Muslih, B. (2020). Urgensi komunikasi dalam menumbuhkan motivasi di era pandemi COVID-19. *PENATARAN: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5(1), 57–65.

- [21] Frimayasa, A., Kurniawan, A., & Shinta, M. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia*.
- [22] Peter A. Gloor and Daniel Oster. *Studying Microscopic Peer-to-Peer Communication Patterns*. Americas Conference on Information Systems. Peter A. Gloor MIT Sloan School of Management pgloor@mit.edu Daniael, Oster University of Cologne; http://www.ickn.org/documents/gloor_amcis.pdf
- [23] AW, Suranto. 2005. *Komunikasi Perkantoran “Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran”*. Yogyakarta: Media Wacana
- [24] Eliyana A, Ma'arif S, Muzakki. 2019. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *Europaen Research on Management and Business Economics* 25: 144–50. <https://doi.org/10.1016/j.iiedeen.2019.05.001>.
- [25] Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development-Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Redwood City, CA: Mind Garden
- [26] Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal Empati*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21679>
- [27] SAVIRA, A. (2022). *PENGARUH JOB CRAFTING DAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TELKOM WITEL* repository.umsu.ac.id. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19347>
- [28] Sirait, A. I. (2019). *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E- Kinerja di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh*. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- [29] Afifah, F. F. (2020). *Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan dimediasi work engagement pada Mitra Produksi Sigaret (MPS) Sukorejo Pasuruan*. etheses.uin-malang.ac.id. <http://etheses.uinmalang.ac.id/22852/>
- [30] Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57-62.
- [31] Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. Alfabeta.
- [31] Isnaini, D. N. (2018). *Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Banyuwangi* (Doctoral dissertation, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS).
- [32] Supriatna, A., Lesmana, D., & Mulyati, Y. (2023). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 233-238.

Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.
 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Aparatur Sipil Negara.