

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pekerjaan dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi**

*The Influence of Emotional Intelligence on Work Performance with Transformational Leadership as a Moderate Variable*

Damar Jati Saputro dan Muhammad Cholil

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret  
damarjatisaputro@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of employee emotional intelligence on Work Performance with Transformational Leadership style as moderator. This research was conducted at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. Sampling method in this research was conducted by using nonprobability sampling. The sampling technique used in this research is convenience sampling that is the selected sample with the consideration of ease. Based on the results of testing using AMOS 22 to test the model of structural relationships, obtained a significant positive result between emotional intelligence with job performance. While transformational leadership has no significant effect on job performance, so it can be concluded that transformational leadership no significant influence moderate on job performance. Through this study, it is expected to provide input to the PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta in formulating policies that should be done related to the problems studied, for further research is expected to expand the scope of research objects that are able to describe the condition of Hospital PKU Muhammadiyah Surakarta.*

**Keyword:** *emotional intelligence, job performance, transformasional leadership*

### **PENDAHULUAN**

Sutrisno (2015: 17) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang ada dalam lingkup organisasi, lancar tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Maka sumber daya manusia dapat diartikan sebagai fungsi operasional yang bertujuan untuk terwujudnya tujuan organisasi, agar tujuan organisasi itu sendiri dapat tercapai maka perusahaan juga harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Cindi, Hamidah, dan Ika (2015: 2) Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting yang berperan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena merupakan unsur terpenting maka perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna mampu menjalankan tugas seperti perencanaan, menjalankan kegiatan operasional guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Handoko (2009: 19) mengemukakan bahwa tujuan organisasi merupakan hal terpenting yang harus dicapai, maka disini dapat disimpulkan bahwa seseorang dituntut untuk bekerja sesuai keinginan perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dapat diartikan bahwa tujuan organisasi sebagai kegiatan dimana keadaan atau situasi yang tidak didapatkan diwaktu sekarang, melainkan untuk dicapai diwaktu yang akan datang.

Istilah kecerdasan emosional pertama kalinya dikemukakan oleh (Salovey & Mayer,

1990 dalam Goleman 2003: 512) yang berpendapat bahwa kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi dirinya dan memahami emosi orang lain dan memakai informasi tersebut untuk memandu tindakan atau pemikiran seseorang. Sejalan dengan pendapat tersebut Robbins (2008: 335) mengemukakan kecerdasan emosional sebagai seseorang yang mengenal emosi mereka sendiri dan mampu mengetahui atau membaca emosi oranglain, hal ini sangat bagus karena dalam pekerjaan mereka akan lebih efektif. Goleman (2005: 39) yang mengadaptasi model Salovey-Mayer membagi kecerdasan emosional kedalam empat unsur yaitu penilaian emosi dalam diri, penilaian dan pengakuan emosi pada orang lain, peraturan emosi dalam diri dan penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan. Salah satu penelitian terdahulu menjelaskan bahwa orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih kreatif dalam hal memecahkan masalah. Sementara orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang rendah lebih kurang percaya diri dalam hal menyelesaikan masalah Rozell et all (2006).

Menurut Burns dalam (Wirawan 2014: 138) mendefinisikan kepemimpinan transformasional yaitu bagaimana seorang pemimpin dan pengikutnya mempunyai tujuan yang sama guna mencapai tujuan organisasi, dalam mencapainya maka perlu adanya motivasi keinginan dan kemauan yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Sementara itu Menurut Robbins dan Judge (2008: 90), Pemimpin Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki pengaruh yang luar biasa dalam organisasi serta menyampingkan kepentingan pribadi mereka. Kepemimpinan dianggap salah satu faktor situasional yang penting dalam perilaku organisasi dan sumber daya manusia, selain itu Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi emosi bawahan melalui pengaruh mereka dalam memimpin bawahannya (Greenberg, 2004).

Dalam hal ini Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang beroperasi dalam pelayanan jasa kesehatan agar memenangkan persaingan. maka dalam industri kesehatan sangat dibutuhkan kinerja pekerjaan yang maksimal terutama kaitannya dengan Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chen (2015), tentang pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Pekerjaan.

## **LANDASAN TEORI**

### ***Job Performance***

Menurut Bernardin dan Russel kinerja sebagai hasil kerja seseorang dalam menjalankan fungsi pekerjaannya pada kurun waktu tertentu, apakah seseorang tersebut mampu bekerja sesuai keinginan organisasi ataupun tidak (Ruky, 2002:15). Hal tersebut dilakukan karena seorang karyawan dituntut maksimal dalam memberikan tenaga, waktu dan usahanya dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegaran menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja seseorang secara kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan harapan ataupun tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Mangkunegaran 2001:67).

Menurut Gibson sendiri Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang terkait dengan tujuan perusahaan, efisiensi dan keefektifan kinerja yang lainnya. Sementara menurut Ilyas (1999: 99), Kinerja Pekerjaan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Hasil kerja ini tidak sepenuhnya tanggung jawab

sesorang ataupun pemimpin saja tetapi merupakan tanggung jawab semua yang ada di dalam lingkup organisasi (Gibson 2003:355).

Dessler mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja karyawan sebagai prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang sesuai harapan yaitu prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dalam hal ini dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya sesuai standar yang dibuat perusahaan. Selain itu dapat dilihat juga kinerjanya apakah melebihi atau malah kurang dibandingkan dengan kerja karyawan lainnya. Faktor seorang pekerja atau individu yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan dalam bekerja, kemauan, kemampuan dalam bekerja percaya diri dan komitmen terhadap perusahaan. Faktor intelektual yang meliputi lingkungan luar organisasi dan dalam organisasi, Faktor sistem kerja seperti infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang dalam bekerja, kultur organisasi maupun fasilitas yang didapat dalam hal menjalankan pekerjaannya, Faktor atasan ataupun pemimpin yang meliputi kualitas manajer, memberikan arahan, semangat, dan motivasi terhadap kerja para bawahannya, Faktor kelompok yang meliputi kepercayaan terhadap rekan sesama kelompok, kekompakan kelompok serta dukungan satu sama lain pada rekan kelompoknya. Indikator kinerja Pekerjaan menurut Porter and Lawler (1968) sendiri ada beberapa indikator-indikator kinerja Pekerjaan yaitu: kinerja yang maksimal, Kemampuan dalam bergaul dengan orang lain, Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kualitas kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerjanya, Kemampuan mencapai tujuan kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

### ***Transformasional Leadership***

Menurut Kreitner dan Kinichi Kepemimpinan Transformasional yaitu bagaimana seorang pemimpin mampu mengubah para pengikutnya untuk mengejar tujuan organisasi daripada tujuan pribadi mereka. Disisi lain peran kepemimpinan transformasional ini bertindak sebagai agen moral yang berfokus pada para pengikutnya dan pada diri sendiri dalam kebutuhan terhadap anggota tim atau kelompoknya (Kreitner dan Kinichi 2003:218). Sedangkan Robbins mengemukakan bahwa Kepemimpinan Transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi dan lebih mementingkan kepentingan organisasi yang akan berdampak positif dan luar biasa bagi para pengikutnya (Robbins 2003:218). Menurut Bass (1997) dalam Robbins dan Judge (2007:387), ada empat komponen tentang kepemimpinan transformasional, yaitu: mampu memotivasi pengikutnya, pertimbangan personal, pengaruh idealis dan memberikan rangsangan.

### ***Emotional Intelligence***

Goleman (2003:512), berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali emosi diri serta emosi orang lain dan kemampuan mengontrol emosi dengan baik pada diri sendiri serta hubungan dengan orang lain. Jadi kecerdasan emosional juga bisa disebut sebagai bagaimana kita menghargai diri sendiri serta menghargai orang lain

Sedangkan Robbins, berpendapat bahwa kecerdasan emosional itu sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola petunjuk-petunjuk serta informasi emosional. didalam bukunya terdapat teori yang disebut teori peristiwa afektif yaitu yang menyatakan bagaimana peristiwa ditempat kerja mampu menyebabkan reaksi emosional mereka serta mempengaruhi sikap dan perilaku ditempat kerja sehingga nantinya dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang tersebut (Robbins 2008:335).

Mayer dan Salovey (1990) sendiri mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai

kemampuan untuk menilai, memahami secara akurat serta mengekspresi emosi kemampuan ini yaitu kemampuan untuk memahami emosi diri serta emosi orang lain. Dalam hal ini bagaimana kita mampu mengatur emosi kita serta bagaimana menggunakan emosi dalam hal untuk melakukan pekerjaan. Salovey dan Mayer (1990) mengonseptualisasikan kecerdasan emosional terdiri dari empat dimensi yang berbeda: penilaian emosi diri (SEA), pengakuan emosi orang lain (OEA), peraturan emosi (ROE) dan penggunaan emosi (UEO).

## **Hipotesis Penelitian**

### **Hubungan antara Kecerdasan dengan Kinerja Pekerjaan**

Menurut Goleman (Chen, 2015:440) untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelegence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelegence*. Sementara Rozell et al (2006 dalam Chen, 2015:441) mengemukakan bahwa orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih kreatif dalam memecahkan masalah. Sementara orang yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah, cenderung kurang percaya diri dalam menyelesaikan masalahnya. Studi terdahulu menunjukkan bahwa orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dapat lebih mudah mengelola emosi mereka sendiri sehingga mampu menemukan solusi/pemecah masalah, sehingga menghasilkan kerja yang lebih baik (Law *et al*, 2008; Wong and Law, 2002 dalam Chen, 2015:441). Berdasarkan analisis dan pemaparan dari penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut,

H<sub>1</sub>: Kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan

### **Efek Moderasi Kepemimpinan Transformasional**

Bass dan Avolio (1997 dalam Chen, 2015:441) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat konstruk unik namun saling terkait: pengaruh ideal (*modeling* peran karismatik), motivasi inspirasional /mengartikulasi visi menarik dan menggugah), stimulasi intelektual (mempromosikan kreativitas dan emosioanl), dan pertimbangan individual (pelathan dan pengajaran). Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi emosi bawahan melalui pengaruh mereka pada persepsi eadilan (Greenberg, 2004 dalam Chen, 2015:442). Akibatnya, para pemimpin transformasional dapat menyampaikan tujuan strategis dn visi organisasi melalui pertemuan-pertemuan penting, dengan menyelaraskan karyawan terhadap tujuan organisasi, dengan mendorong karyawan untuk menghadai tantangan, dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, dengan mendukung pengembangan karyawan dan kinerja, dan sebagaia akibatnya dapat menyebabkan organisasi menuju hasil yang efektif (Burns, 1978; Camps dan Rodriguez, 2011 dalam Chen, 2015:442). Oleh karena itu, pemimpin lebih efektif bila menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional (Cavazotte *et al.*, 2012; Hur *et al* 2011). Sejalan dengan penelitian sebelumnya, pada kepemimpinan transformasional (misalnya Camps dan Rodriguez, 2011; Cohen *et al.*, 2012; Krikman *et al.*, 2009; Sanders dan Schyns 2006), menyarankan anggota unit kerja yang memiliki persepsi yang sama mengenai sejauh mana pemimpin mereka berperilaku sesuai dengan kepemimpinan tranformasional. Dengan demikian bahwa kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai moderator untuk memprediksi efek kecerdasan emosional dan kinerja pekerja. Artinya, ketika individu mendapatkan pemimpin yang mempunyai kepeimpinan transformasional yang tinggi, maka hubungan antara kecerdasan emosioal dan kinerja menjadi lebiha kurat, dan bila individu mendapatkan

pemimpin yang mempunyai kepemimpinan transformasional yang rendah, hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja menjadi lemah. Berdasarkan analisis dan pemaparan dari penelitian yang terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut,

H<sub>2</sub>: Kepemimpinan transformasional akan memoderasi hubungan positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

dalam penelitian ini jenis penelitiannya kuantitatif dan alat hitungnya menggunakan Amos, pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebar kuisioner kepada responden yang berupa pertanyaan didalam kuisioner tersebut (Sanusi, 2011).

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi merupakan subjek atau objek yang karakteristik dan kualitas tertentu yang nantinya dipelajari oleh peneliti guna untuk mendapatkan kesimpulan (Sugiyono 2009:80). Sampel sendiri merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus dari Hair et al (dalam prawira, 2010:46) dalam penentuan sampelnya 5 kali dari jumlah item pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner. Total penelitian ini yaitu  $29 \times 5 = 145$ . Maka jumlah sampel dalam penelitian ini 145 sampel. Dengan diketahui jumlah sampel sebanyak 145 penelitian ini menggunakan teknik *non probabilitas* dengan cara sampel yang dipilih secara kemudahan.

### **Jenis Data**

Untuk menunjang penelitian ini data yang diperlukan adalah data primer, dimana data tersebut diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan penyebaran kuisioner, data primer merupakan data yang diberikan langsung kepada responden (Sugiyono,2014).

### **Definisi Operasional dan Pengukuran**

Sub bagian ini bertujuan untuk menjelaskan definisi variabel dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Semua variabel tersebut diukur dengan menggunakan 5 point skala likert. Berikut definisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel yang diamati, Kecerdasan emosional, Kecerdasan emosional sendiri diusulkan sebagai faktor prngaruh individu, karena orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih kreatif dalam memecahkan masalah. Kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain serta kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain (Goleman 2003:512). Kecerdasan emosional diukur dengan 16 item dari Angela Shin-yih chen et al, (2015). Contoh item meliputi: saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri. Kinerja Pekerjaan, Merupakan mutu dan hasil kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Henry Simamora, 1998:327). Diukur dengan 5 item pertanyaan yang diadaptasi dari Kalkavan (2014). Contoh item meliputi: saya mampu bekerja sesuai standar rumah sakit.

Kepemimpinan transformasional sendiri memberikan pengertian bahwa seorang pemimpin mampu mengubah para pegawai untuk mengejar tujuan organisasi dibandingkan dengan tujuan yang bersifat pribadi (kreitner dan kinechi 2003:218). Diukur dengan 8 item pertanyaan yang diadaptasi dari (Jung dan Sosik 2002). Contoh

item meliputi: pemimpin tim saya mengungkapkan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis Deskriptif, Analisis ini merupakan hasil dari tanggapan yang diberikan oleh responden dalam mengisi kuisionernya. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengembangkan dan mendiskripsikan data yang sudah terkumpul dan kemudian membuat kesimpulan (Sugiyono, 2004).

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas, Reliabilitas, dan Pengujian Hipotesis**

Uji Validitas, bertujuan untuk mengetahui kebenaran suatu alat ukur dalam melakukan pengukurannya (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini digunakan uji validitas dengan CFA dengan bantuan Amos dimana setiap item pertanyaan harus mempunyai faktor *loading* kurang dari  $>0,40$ . Uji reliabilitas, Untuk menguji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan AMOS Sekaran (2006) mengatakan bahwa nilai cornbach alpha dikatakan reliabel apabila nilanya lebih dari 0,60.

Uji hipotesis, dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan AMOS ve dengan analisis (*first order CFA*). Melalui alat ini, kita dapat mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar variabel, dan seberapa model fit hipotesis dibandingkan dengan data riil yang ada di lapangan, Penelitian ini menggunakan Analisis *Structural Equation Model (SEM)*, Analisis SEM memungkinkan perhitungan estimasi persamaan regresi yang simultan, berganda dan saling berhubungan. Karakteristik penggunaan model ini: (1) untuk mengestimasi hubungan dependen berganda yang saling berkaitan, (2) kemampuan untuk menghasilkan konsep yang tidak teramati dalam dalam menentukan kesalahan pengukuran dalam proses estimasi, dan (3) kemampuannya untuk mengakomodasi seperangkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta menemukan variabel laten (Ghozali, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas, kecerdasan emosional Hasil pengujian validitas penilaian emosi diri (SEA) sebesar 0.655, variabel penilaian emosi orang lain (OEA) sebesar 0.807, variabel penggunaan emosi (UOE) sebesar 0.777 dan regulasi emosi sebesar 0.613. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai faktor loading pada SEA  $< 0.4$  sehingga semua variabel valid. Hasil perhitungan kosntruk reliabilitas diperoleh nilai CR sebesar 0.810. nilai CR  $> 0.6$  sehingga asumsi reliabilitas pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas pada Penilaian emosi diri (SEA), Penilaian emosi orang lain (OEA), Penggunaan emosi (UOE), Regulasi emosi (ROE) = Pada tahap awal diketahui bahwa item pertanyaan SEA1  $< 0.4$ . Pada tahap selanjutnya item SEA1 di hilangkan, ketiga item pertanyaan yang lainnya mempunyai faktor loading  $> 0.4$ . SEA1 tidak valid dan ketiga item pertanyaan lainnya valid. Pada tahap akhir ketiga item pertanyaan SEA1,SEA2,SEA3 Memiliki faktor loading  $>0,4$ . Hasil perhitungan reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas konstruk (CR) sebesar 0,800, nilai CR  $> 06$  yang berarti pertanyaan tentang penggunaan emosi dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan uji validitas pada tahap awal diperoleh semua variabel memiliki faktor loading  $> 0.4$  demikian juga pada tahap akhir semua variabel memiliki faktor loading  $> 0.4$ . berdasarkan hal tersebut maka

keempat pertanyaan tentang penilaian emosi orang lain dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas konstruk (CR) sebesar 0.790. nilai CR > 0.6 yang berarti keempat pertanyaan tentang penilaian emosi orang lain dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan uji validitas pada tahap awal diperoleh pada item UOE1 memiliki faktor loading < 0.4 yaitu 0.363 < 0.4. sehingga pada tahap selanjutnya item UOE1 dibuang. Pada tahap akhir ketiga item pertanyaan UOE2, UOE3, dan UOE4 memiliki faktor loading > 0.4. Berdasarkan hal tersebut maka ketiga pertanyaan tentang penggunaan emosi dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas konstruk (CR) sebesar 0.705. nilai CR > 0.6 yang berarti keempat pertanyaan tentang penggunaan emosi dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan uji validitas pada tahap awal diperoleh semua variabel memiliki faktor loading > 0.4 demikian juga pada tahap akhir semua variabel memiliki faktor loading > 0.4. berdasarkan hal tersebut maka keempat pertanyaan tentang regulasi emosi dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas konstruk (CR) sebesar 0.795. nilai CR > 0.6 yang berarti keempat pertanyaan tentang regulasi emosi dinyatakan reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas pada Kepemimpinan Transformasional Hasil Perhitungan uji validitas pada tahap awal diperoleh pada item KT6, KT7, dan KT8 memiliki faktor loading < 0.4 yaitu masing-masing sebesar -0.019, 0.014, dan 0.010 sehingga pada tahap selanjutnya item KT6, KT7, dan KT8 dibuang. Pada tahap akhir kelima item pertanyaan KT1, KT2, KT3, KT4, dan KT5 memiliki faktor loading > 0.4. berdasarkan hal tersebut maka kelima pertanyaan tentang kepemimpinan transformasional dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas konstruk (CR) sebesar 0.783. nilai CR > 0.6 yang berarti kelima pertanyaan tentang kepemimpinan transformasional dinyatakan reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas pada Kinerja Pekerjaan, Hasil perhitungan uji validitas pada tahap awal diperoleh semua variabel memiliki faktor loading > 0.4 demikian juga pada tahap akhir semua variabel memiliki faktor loading > 0.4. berdasarkan hal tersebut maka kelima pertanyaan tentang kinerja pekerjaan dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas konstruk (CR) sebesar 0.851. nilai CR > 0.6 yang berarti kelima pertanyaan tentang regulasi emosi dinyatakan reliabel.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan nilai pada tabel normalitas yang dihasilkan dari program AMOS dengan hasil semua variabel masuk kriteria normal, yaitu apabila nilai CR *skewness* dan CR *kurtosis* berada di interval -2.58 sampai +2.58. Pada normalitas ini diperoleh beberapa variabel memiliki nilai CR *skewness* maupun CR *kurtosis* tidak pada interval -2.58 sampai 2.58 contohnya item ROE3 yaitu nilai CR *skewness* -3.297 dan CR *kurtosis* 2.761. Karena terdapat item pertanyaan yang tidak normal maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

### **Pengecekan *Outlier***

Pengecekan outlier dengan mahalanobis distance Batas outlier yang digunakan adalah nilai tabel chisquare pada taraf signifikansi 0.001 dan derajat bebas 27 yaitu 21 variabel observasi (item pertanyaan) dan 6 variabel laten (OEA, UOE, ROE, EI, KT, dan KP) yaitu sebesar 55.476. Nilai mahalanobis distance terbesar lebih kecil dari batasnya ( $d = 45.637 < \chi^2_{0.001,18} = 55.476$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data ke 140 bukan outlier. Karena observasi terjauhnya bukan outlier maka dapat disimpulkan tidak ada data outlier. Sehingga asumsi data tanpa outlier terpenuhi.

## Uji Godnes of Fit

Uji kebaikan model Hasil perhitungan berbagai *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model disajikan :

Tabel 1 Ringkasan Uji Goodness Of Fits

No	Indeks	Nilai Acuan	nilai yang diperoleh	kriteria
1	X2 chi-square	Diharapkan kecil	346.186	Tidak fit
2	Probability	> 0,05	0.000	Tidak fit
3	CMIN/ DF	≤ 2	1.775	fit
4	GFI	≥ 0,90	0.834	marginal
5	AGFI	≥ 0,90	0.784	marginal
4	RMSEA	≤ 0.08	0.073	fit
5	TLI	≥ 0,90	0.898	marginal
6	CFI	≥ 0,90	0.914	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

*Chi Square dan dan significance probability* untuk mengembangkan dan menguji sebuah model yang sesuai dengan data.. Nilai chisquare yang diperoleh sebesar 346.186 Dengan nilai probabilitas sebesar 0.000. Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai probabilitas < 0.05 yang berarti tidak fit. RMSEA merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan *statistic chi square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA ≤0.08. maka model yang dibuat berarti fit. Nilai yang diperoleh adalah 0.073 sehingga fit atau sudah sesuai yang diharapkan. CMIN/DF adalah ukuran yang diperoleh dari nilai *chi square* dibagi dengan *degree of freedom*. Batas nilai yang baik adalah *cmin/df* < 2. Nilai yang diperoleh adalah 1.775. Nilai ini menunjukkan bahwa model yang dibuat sudah fit. TLI merupakan indeks kesesuaian *incremental* yang membandingkan model yang diuji dengan baseline model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai TLI ≥ 0,90. Nilai yang diperoleh adalah 0.898 sehingga dapat disimpulkan bahwa *goodness of fits* TLI dikategorikan marginal. CFI Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah CFI ≥0,90 (Ghozali). nilai yang diperoleh adalah 0.914. Nilai CFI > 0.9 yang berarti model sudah fit.

Ringkasan uji *good of fitnes* kepemimpinan tinggi dengan jawaban responden 54 dari rata-rata 20,4 (kriteria tidak fit semua maka dapat disimpulkan kepemimpinan yang tinggi tidak akan postif mempengaruhi kecerdasan emosional dengan kinerja, karena moderasi kepemimpinan transformasional tidak signifikan, sedangkan untuk kepemimpinan rendahpun juga sama karena Alasannya *gof* di spss kesimpulannya sangat jelek, ditandai nilai R square mendekati 0, dan uji simultan tidak signifikan, lalu uji normalitas tidak terpenuhi.

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai probabilitas. Kedua variabel dinyatakan mempunyai pengaruh jika nilai probabilitas kurang dari 0.05. Berdasarkan teori yang dikemukakan sebelumnya model yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 2 Rangkuman Uji Hipotesis

Hipotesis			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kecerdasan emosional	→	kinerja pekerjaan	0.136	0.06	2.282	0.023	signifikan
kepemimpinan transformasional	→	kinerja pekerjaan	-0.149	0.098	-1.52	0.129	tidak signifikan
Moderasi	→	kinerja pekerjaan	0.003	0.002	1.534	0.125	tidak signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerjaan berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai probabilitas kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerjaan sebesar 0.023 Nilai probabilitas sebesar  $0.023 < 0.05$ . Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerjaan. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.136. Nilai koefisien bertanda positif artinya semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja pekerjaan akan semakin baik, sebaliknya jika kecerdasan emosional semakin buruk maka kepuasan responden juga akan kurang. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan: hipotesis 1 kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan diterima.

Pengaruh moderasi terhadap kinerja pekerjaan berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai probabilitas moderasi terhadap kinerja pekerjaan sebesar 0.125 Nilai probabilitas sebesar  $0.125 > 0.05$ . Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh signifikan moderasi terhadap kinerja pekerjaan. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.003. Nilai koefisien bertanda positif harusnya semakin baik moderasi maka kinerja pekerjaan akan semakin baik, sebaliknya jika moderasi semakin buruk maka kepuasan responden juga akan kurang. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan: hipotesis 2 kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerjaan tidak diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian yang didapat dari hasil pengujian regresi tentang analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerjaan dengan gaya kepemimpinan Transformasional sebagai variabel moderasi mendapati hasil bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan. Kepemimpinan transformasional tidak memoderasi hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pekerjaan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pekerjaan, sehingga pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, harus memantau bagaimana Kecerdasan Emosional karyawannya agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Shin-Yin, Min-dau Bian, Yu-Hsiang Hou. 2015. Impact of Transformational Leadership on Subordinate's EI and Work Performance. *Personnel Review*, Vol. 44 Issue: 4, Hal. 438-453.
- Dessler, G., 2000, *Human Resources Management*, 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc
- Ferdinand. Augusty. 2006. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Semarang: Undip
- Goleman, Daniel. 2003. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., 2005. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, Jerald, and Robert A Barron. 2008. *Behaviors In Organizations*. New Jersey
- Gibson, Ivancevich dan Donelly. 2003. *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid 2. Jakarta: Binarupa Aksara
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta:BPFE,
- J. SOSIK, JUNG *Transformasional Leadership Work Groups The Role of Empowerment, Cohesiveness, and Collective-Efficacy on Perceived Group Performance*
- Kartiningih. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang
- Kreitner, Robert & Kinichi, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Priyambodo, Arif. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Hasil Kerja dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Pemediasi*. Tidak Dipublikasikan. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Robbins, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2003. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Salovey P and Mayer J. 1990. *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition, and Personality*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba
- Selma Kalkavan Dan Alev Katrinli. 2014. *The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry In Turkey*. Pp 1137 - 1147.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group
- Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Wirawan. 2014, *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali