

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu)

Nurul Ngudiastuti¹, Titi Nurfitri^{1*}, Retno Widuri¹

¹Jurusan Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

**Email corresponding author: titi.nurfitri@unsoed.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu. Penelitian ini berjudul: "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu)". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan 46 pegawai sebagai responden.

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

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

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

Abstract

This research is a quantitative research with a survey method on employee in Department of Population and Civil Registration of Indramayu. This study entitled is "The Effect of Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style on Employee Performance with Self Efficacy as a Mediation Variable (Study on Employee at Department of Population and Civil Registration of Indramayu)". This purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and transformational leadership style on performance employee with self efficacy as a mediating variable on employee at Department of Population and Civil Registration of Indramayu. The population in this research were employees at Department of Population and Civil Registration of Indramayu. Determination of the sample used a saturation sampling with 46 employees as respondents.

Based on the result of research and data analysis using Multiple Linear Regression, VAF Test and Causal Step Test shows that: (1)Emotional Intelligence has a positive effect on Employee Performance, (2)Transformational Leadership Style has no significant effect on Employee Performance, (3)Emotional Intelligence has a positive effect on Self Efficacy, (4)Transformational Leadership Style has no significant effect on Self Efficacy, (5)Self Efficacy has a positive effect on Employee Performance, (6)Self Efficacy mediates the relationship

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

between Emotional Intelligence and Employee Performance, (7)Self Efficacy does not mediate the relationship between Transformational Leadership Style and Employee Performance.

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

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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

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

Kinerja ialah aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi sehingga kinerja dari seorang pegawai perlu dimaksimalkan dan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor kecerdasan emosional. Penelitian Noermijati *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dalam organisasi publik dapat memberikan kebaikan seperti yang dijumpai dalam organisasi swasta.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2013). Seorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai guna mendukung tujuan yang hendak dicapai. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan dan tujuan organisasi (Handoko, 1995). Lebih jauh lagi gaya kepemimpinan dibutuhkan pula untuk menjawab tantangan akan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan serta sebagai pendorong kepada pengikutnya untuk dapat meningkatkan kinerja. Bass (1985) sebagaimana dikutip oleh Cavazotte *et al.*, (2013) kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai agen perubahan dengan mengubah keyakinan, sikap, dan motivasi pengikut.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. *Self efficacy* tak kalah penting bagi pegawai karena akan memunculkan keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mensah dan Lebbaeus (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *self efficacy* akan memberikan dampak pada kinerja yang kemudian akan meningkatkan kualitas kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Cherian dan Jacob (2013) *self efficacy* dapat diterapkan untuk kinerja dan memotivasi pegawai terkait pekerjaannya.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu sebagai organisasi publik yang diharapkan para pegawainya dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sekaligus dalam peranannya yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di

bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil membuat para pegawai dituntut dalam mengupayakan kinerjanya dengan baik.

Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja yaitu data terkait nilai aktivitas kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu pada bulan April-Desember tahun 2021 bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang belum memberikan nilai aktivitas kinerja secara maksimal yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

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

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

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu memiliki 3 program di antaranya program penataan administrasi kependudukan, pelayanan catatan sipil dan pelayanan administrasi kependudukan dengan indikator sasaran atau target yaitu cakupan pelayanan KTP elektronik 100%, cakupan pelayanan KK 10% dan cakupan penduduk memiliki akta kelahiran 10%. Berikut data terkait capaian kinerja pada tiga tahun terakhir.

Tabel 2. Perbandingan Capaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir

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

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu

Berdasarkan tabel di atas, cakupan pelayanan KTP elektronik memiliki target 100%, namun pada pelaksanaannya belum terealisasi sepenuhnya. Cakupan pelayanan KK memiliki target 10% sudah mencapai bahkan melebihi target, hanya saja masih terdapat fluktuasi pada tahun 2019 yaitu terealisasi 20% dan menurun pada tahun 2020 yaitu 10,52% dan kembali naik pada tahun 2021 sebesar 11,53%. Begitu pun pada cakupan penduduk berakta kelahiran dengan target 10% mengalami fluktuasi serupa yaitu pada tahun 2019 teralisasi 28,9%, menurun 10,16% pada tahun 2020, dan kembali naik pada tahun 2021 sebesar 12,07%.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu menjadi lokasi yang tepat di mana para pegawai harus dapat mengelola emosinya dan memahami emosi orang-orang yang berada disekitarnya guna mendukung kinerja. Apalagi terkait interaksi dengan masyarakat yang mana memiliki latar

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

belakang yang berbeda-beda serta pemahaman emosi yang berbeda pula maka kecerdasan emosional pegawai sangat diperlukan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal serta maksimal.

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

Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi studi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self efficacy*, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy*, untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Ruang Lingkup Pembahasan

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

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (1990) dalam Nurullah *et al.*, (2020) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, menarik dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan sehingga dapat membantu perkembangan emosional dan intelektualnya. Salovey dan Mayer (1990) dalam Wong dan Law (2002:246) membagi empat dimensi kecerdasan emosional, yaitu: *Self emotional appraisal* (SEA), *Other's emotional appraisal* (OEA), *Regulation of emotion* (ROE), dan *Use of emotion* (UOE).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (1994) dalam Ismail *et al.*, (2011) gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh bawahannya, kebutuhan yang lebih tinggi, sistem nilai yang baik, moralitas dan motivasi. Bass (1999:11) kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang menggerakkan pengikut (pegawai) melampaui kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal (kharisma), menginspirasi, menstimulasi secara intelektual, dan mempertimbangkan individu.

Self Efficacy

Wood dan Bandura (1989) *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan dan kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional tertentu. Bandura dalam Robbins dan Judge (2013) terdapat empat sumber penting dalam meningkatkan *self efficacy*, yaitu: *enactive mastery*, *vicarious modeling*, *verbal persuasion*, dan *arousal*.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Robbins dan Judge (2013) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menangkap dan mengelola isyarat emosi serta informasi. Kecerdasan emosional juga dapat berguna untuk menciptakan efektivitas pekerjaan, seperti Carmeli dan Josman (2006) di mana dalam penelitiannya menyatakan adanya peran kecerdasan emosional dalam meningkatkan hasil kerja. Hasil kerja yang semakin meningkat memberikan bukti bahwa pentingnya kecerdasan emosional dalam mengembangkan potensi pegawai suatu organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Amilia dan Purnama (2016) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung hasil tersebut yaitu penelitian Vratskikh *et al.*, (2016) dan Noermijati *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Burn (1978) dalam Maulizar (2012) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memotivasi pengikutnya untuk bekerja demi mencapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi. Yukl (1999) para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan mereka. Dengan demikian, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan iklim positif dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Rahmi *et al.*, (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga dikemukakan oleh Walumba dan Hartnell (2011) serta Adiwantari *et al.*, (2019). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Self Efficacy

Carmeli (2003) kecerdasan emosional sebagai kompetensi yang diharapkan dapat meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan dan mendorong perilaku dan hasil yang lebih baik. Adanya sikap positif ini dapat berperan penting untuk mendukung keyakinan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kecerdasan emosional juga terkait dengan *arousal* (gairah) yang dapat memengaruhi *self efficacy* seseorang pada saat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, di mana seseorang tersebut akan merasa lebih bergairah yang kemudian dapat meningkatkan *self efficacy* atau pun sebaliknya tergantung pada seseorang tersebut dalam menginterpretasikan *arousal*. Penelitian Kazmi *et al.*, (2021), Sarani *et al.*, (2020) dan Rosa (2019) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H3: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap self efficacy

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Self Efficacy*

Johnson dan Dipboye (2008) dalam Zareen *et al.*, (2014) gaya kepemimpinan transformasional memiliki fokus utama pada transformasi nilai dan keyakinan pengikut dengan menginspirasi mereka. Pemimpin yang transformasional juga dapat meningkatkan *self efficacy* pengikut melalui *vicarious modeling* dan *verbal persuasion* sebagai sumber penentu dalam *self efficacy* yaitu dengan terlibat sebagai role model terutama terkait dengan pekerjaan serta membangun pengikut untuk yakin pada kemampuannya, sehingga dapat memengaruhi *self efficacy* pengikut. Penelitian Pillai dan Williams (2004) serta Herlambang dan Suwandana (2020) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

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

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi pastinya mengharapkan para pegawainya memiliki *self efficacy* yang tinggi. Hal ini dikarenakan semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang, akan semakin percaya diri pula terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat mencapai keberhasilan. Berbeda dengan seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah yang kemungkinan akan mengurangi usaha mereka dan bahkan bisa memutuskan untuk menyerah ketika dihadapkan oleh situasi yang sulit, sementara seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan lebih berusaha keras dalam menghadapi situasi dan tantangan yang ada. Robbins dan Judge (2013) *self efficacy* akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja di mana seorang pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi menjadi lebih tekun dan giat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Erawati dan Wahyono (2019) serta Wuryanti dan Setiawan (2017). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H5: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh *Self Efficacy* Memediasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Luthans (2011) *self efficacy* tinggi berkaitan erat dalam memprediksi kinerja tinggi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Cherian dan Jacob (2013) *self efficacy* juga memiliki dampak terkait reaksi emosional dan pola pikir individu. Apabila seseorang memiliki *self efficacy* dan kecerdasan emosional yang baik maka akan memberi pengaruh yang baik pula pada peningkatan kinerja di mana seseorang tersebut mampu membentuk kebiasaan berpikir yang baik serta dapat memiliki kontrol atas pekerjaan terutama terhadap tugas dan lingkungan pekerjaan yang dihadapi. Penelitian Rosa (2019) *self efficacy* dapat dijadikan sebagai variabel mediasi atau intervening pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Udayar *et al.*, (2020) dengan penelitiannya mengenai kecerdasan emosional dan kinerja dalam tugas yang penuh tekanan dengan peranan mediasi *self efficacy* juga memberikan pendapat bahwa *self efficacy* dapat menjadi mediator potensial dari kecerdasan emosional dengan hubungan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

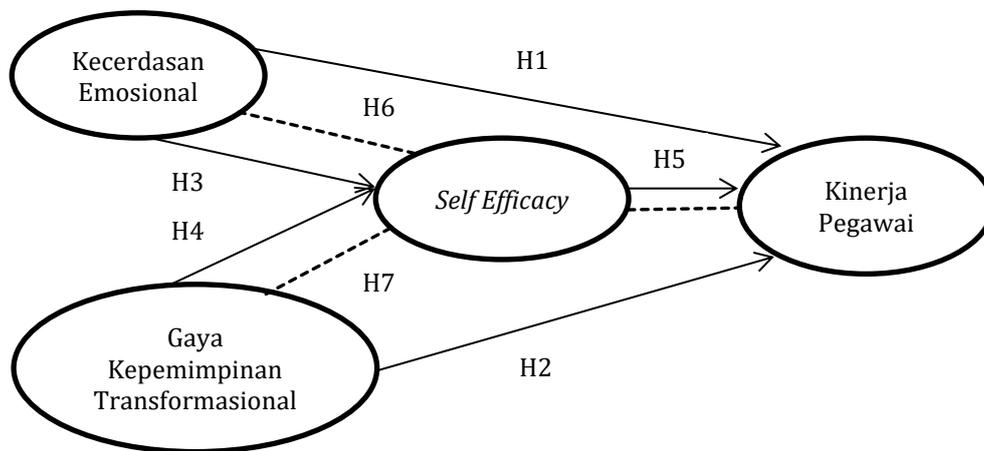
H6: *Self efficacy* memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

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

Cavazotte (2013:506) pemimpin yang transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan membangun kepercayaan pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaannya. Akibatnya pemimpin dengan gaya transformasional memainkan peran penting dalam menumbuhkan kepercayaan

dan keyakinan pegawai untuk melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerja mereka. Keyakinan yang dimiliki seseorang untuk berhasil melaksanakan pekerjaan tertentu dikenal sebagai *self efficacy*. Sumber yang dapat meningkatkan *self efficacy* salah satunya yaitu vocational modeling (Robbins dan Judge, 2013). Podaskoff *et al.*, (1990) dalam Liu (2009) menyarankan seorang pemimpin transformasional mempengaruhi *self efficacy* pengikut dengan memodelkan perilaku yang sesuai, karena pengikut akan mengidentifikasi pemimpinnya yang kemudian memfasilitasi mereka dalam pembelajaran observasional. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan *self efficacy* yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Herlambang dan Suwandana (2020) memberikan hasil bahwa efikasi diri berperan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Cavazotte *et al.*, (2013) bahwa *self efficacy* dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

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



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

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

Obyek dan Subyek Penelitian

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

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu yaitu sebanyak 46 pegawai.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuesioner), merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang kemudian dijawab oleh responden (Suliyanto, 2018).

Studi Pustaka

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

Teknik Analisis Data

Pengukuran Variabel Penelitian

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

Uji Instrumen

Uji Validitas

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

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

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kemampuan alat ukur dalam memberikan hasil pengukuran penelitian yang dapat dipercaya. Pengukuran dikatakan dapat dipercaya apabila pelaksanaan pengukuran memperoleh hasil yang relatif sama pada beberapa kali pelaksanaannya (Suliyanto, 2018).

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

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

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarasi memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual terdistribusi secara normal (Suliyanto, 2011).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan

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

Uji Heteroskedastisitas

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

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

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan antara variabel tergantung dengan dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011). Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi X1
- b2 = Koefisien regresi X2
- X1 = Kecerdasan Emosional
- X2 = Gaya Kepemimpinan Transformasional
- m = *Self Efficacy*
- e = Nilai residu

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya (Suliyanto, 2011). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:60):

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

Keterangan:

- R^2_{adj} = Koefisien determinasi yang disesuaikan
- R^2 = Koefisien determinasi
- N = Ukuran sampel
- P = Jumlah variabel bebas

Uji F

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

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

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$
 Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Uji t

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

Uji VAF

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

Menguji pengaruh langsung tanpa mediasi

Apabila tidak signifikan artinya tidak ada efek mediasi.

Menguji pengaruh tidak langsung dengan memasukkan variabel mediasi

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

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

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

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

Uji Mediasi dengan Metode Kausal Step

Fungsi dari variabel mediasi ialah menjelaskan hubungan tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan metode kausal step untuk menguji mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai r hitung korelasi *product moment* untuk semua item pertanyaan pada kuesioner kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai dan *self efficacy* lebih besar dari r tabel yaitu 0,291 sehingga semua kuesioner dalam penelitian ini terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

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

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

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Kecerdasan Emosional (X1)	46	49	72	62,70	6,207
Gaya Kepemimpinan	46	74	94	84,37	4,245

Transformasional (X2)					
<i>Self Efficacy</i> (M)	46	29	48	39,59	3,685
Kinerja Pegawai (Y)	46	29	40	32,91	2,346

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

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

Nilai asymp. Sig. (*2-tailed*) dari uji Kolmogorov-Smirnov Z untuk *standardized residual variable* adalah 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

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

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

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

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

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

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Pertama

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Pertama

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

Diperoleh persamaan sebagai berikut:

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

Konstanta α sebesar 5,964 yang artinya apabila variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* sebesar 0, maka kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebesar 5,964.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,234 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,095 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Koefisien regresi variabel *self efficacy* (m) sebesar 0,107 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel *self efficacy* meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Kedua

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Kedua

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

Diperoleh persamaan sebagai berikut:

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

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

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,303 menunjukkan pengaruh positif terhadap *self efficacy*, artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat maka *self efficacy* akan meningkat.

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

Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Ketiga

Tabel 10. Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Ketiga

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

Diperoleh persamaan sebagai berikut:

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

Konstanta α sebesar 20,583 yang artinya apabila variabel *self efficacy* sebesar 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu sebesar 20,583.

Koefisien regresi variabel *self efficacy* (M) sebesar 0,311 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel *self efficacy* meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Hipotesis

Adjusted R Square Sub Struktur Pertama

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

Adjusted R Square Sub Struktur Kedua

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

Adjusted R Square Sub Struktur ketiga

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

Uji F

Uji F Sub Struktur Pertama

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

Uji F Sub Struktur Kedua

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

Uji t

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

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

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Self Efficacy

Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung (3,143) > t tabel (1,681) dan nilai Sig. 0,003 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy* **diterima**.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Self Efficacy

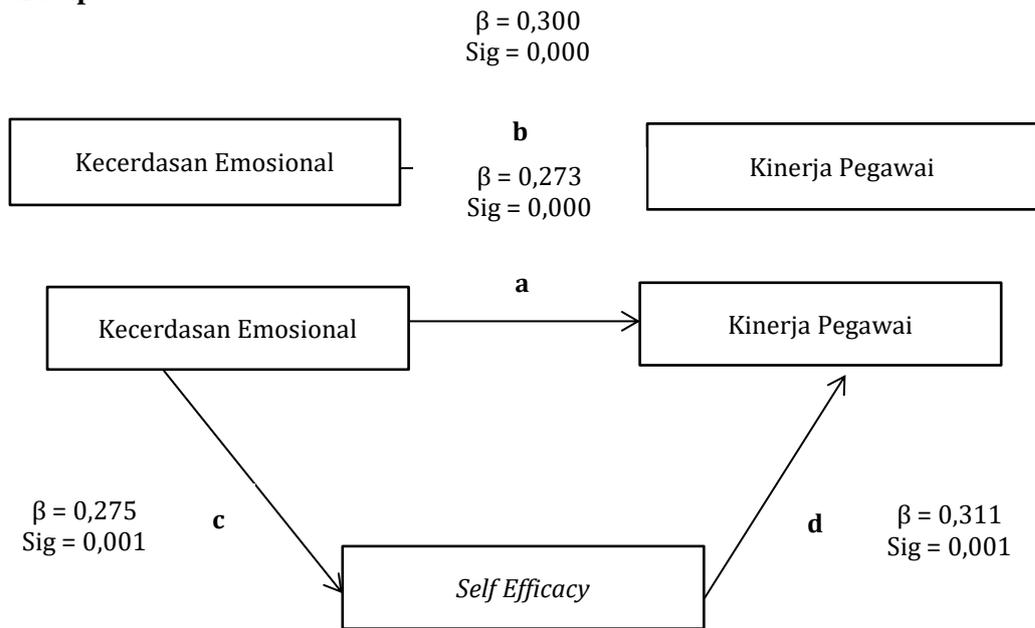
Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai t hitung (-0,520) > t tabel (-1,681) dan nilai Sig. 0,605 ≥ 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan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

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

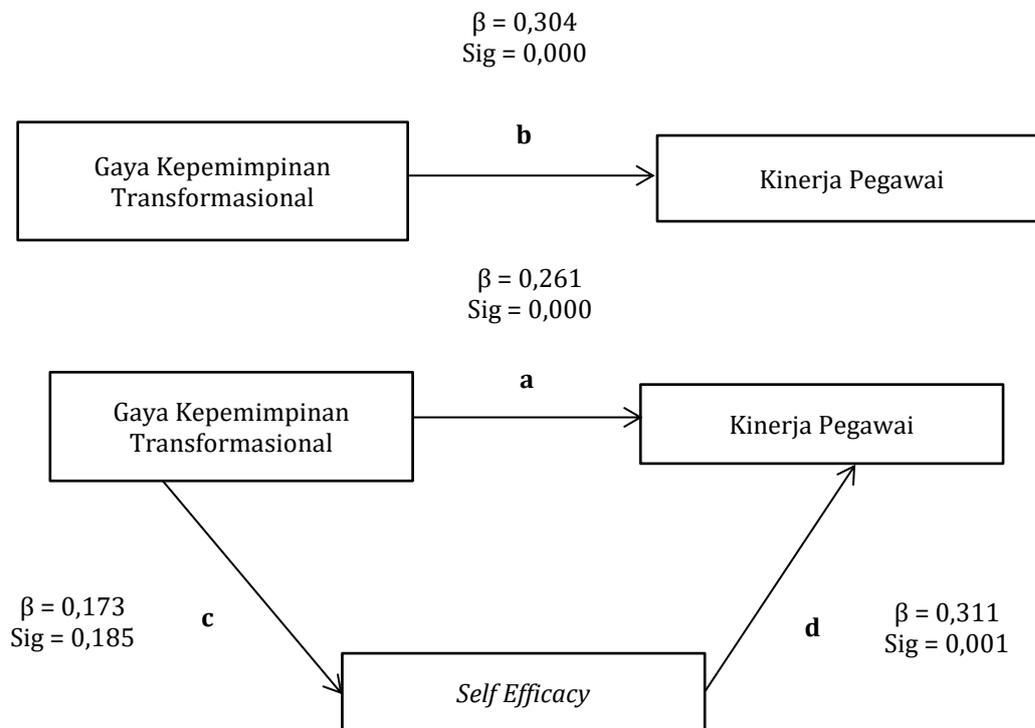
Variabel *self efficacy* memiliki t hitung (3,721) > t tabel (1,681) dan nilai Sig. 0,001 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Kausal Step



Gambar 2. Uji Kausal Step *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 3. Uji Kausal Step *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Uji VAF

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

transformatif dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi sebesar 15,04%. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memediasi gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu sangat perlu memahami peran kecerdasan emosional, hal ini dikarenakan apabila seorang pegawai memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka pegawai tersebut mampu mengatur emosi dalam dirinya yang kemudian dapat memahami pula emosi orang-orang yang berada disekitarnya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurullah *et al.*, 2020; Noermijati *et al.*, 2019; dan Vratskikh *et al.*, 2016) yang mengemukakan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya gaya kepemimpinan transformatif tidak memberikan pengaruh yang berarti pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

Gaya kepemimpinan transformatif yang dimiliki oleh seorang pemimpin tidak menjamin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rahmi *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Shuharmono (2017) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Self Efficacy*

Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy* dan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu akan memengaruhi peningkatan *self efficacy*.

Pegawai yang cerdas secara emosional akan mempergunakan emosinya dan memandu terkait tindakannya serta mengontrol dirinya yang kemudian meningkatkan keyakinan diri terhadap pekerjaan. Penelitian Kazmi *et al.*, (2021) pun menyebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap *self efficacy* yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan pula dengan temuan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Rosa, 2019; dan Sarani *et al.*, 2020) yang mengemukakan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap *Self Efficacy*

Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformatif tidak memberikan pengaruh terhadap *self efficacy* atau keyakinan diri pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Herlambang dan Suwandana (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Namun hasil penelitian ini menarik karena memberikan gambaran lain bahwa gaya

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

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang diolah peneliti berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja mereka.

Seorang pegawai sangat perlu memiliki *self efficacy*, hal ini dikarenakan apabila seorang pegawai memiliki *self efficacy* yang tinggi maka pegawai tersebut memiliki keyakinan diri untuk mengatur tindakannya dan berupaya terus menerus dalam mencapai keberhasilan. Pegawai juga dapat lebih tekun dan selalu memberikan upaya lebih untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya, sehingga apabila pegawai dihadapkan oleh suatu tantangan dalam pekerjaan pun pegawai akan berusaha keras untuk bisa menghadapinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020; Erawati dan Wahyono, 2019; Wuryanti dan Setiawan, 2017; dan Saraswathi *et al.*, 2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

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

Chan (2004) mengemukakan bahwa *self efficacy* secara signifikan dapat diprediksi oleh kecerdasan emosional. Hal ini dapat digambarkan ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka mereka dapat lebih efisien dan memiliki kontrol terhadap emosinya. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki *self efficacy* tinggi pula yang kemudian dapat berkinerja tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun memiliki tantangan atau pun kondisi yang kurang baik sekalipun.

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

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

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

Self efficacy pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu dapat dimiliki berdasarkan pengalaman mereka sendiri terkait pekerjaan, sehingga mereka tetap memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini sesuai dengan teori kognitif sosial di mana pegawai secara kognitif memproses kepercayaan diri mereka untuk dapat mencapai keberhasilan dengan merefleksikan kembali pengalaman yang telah dialaminya (Luthans, 2011). Hal ini dapat diartikan pula bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu dapat tetap meningkatkan kinerjanya meskipun tidak dengan pemodelan dari pemimpin yang transformasional (*vicarious modeling*).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu, *self efficacy* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu dan *self efficacy* tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

Implikasi

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, sehingga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu perlu memaksimalkan peranan kecerdasan emosional dengan cara meningkatkan pemahaman pegawai terkait perasaan yang sedang dirasakan apakah bahagia atau tidak, meningkatkan pemahaman serta kemampuan pegawai dalam mengamati perasaan dan emosi orang lain. Berdasarkan hal tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu dapat memberikan pelatihan terkait kecerdasan emosional agar pegawainya mampu menerapkan kecerdasan emosional dalam organisasi serta dapat merefleksikannya pada kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* perlu ditingkatkan dengan cara mengembangkan keyakinan pegawai untuk tetap tenang ketika menghadapi kesulitan, meningkatkan keyakinan pegawai dalam menangani setiap peristiwa yang tidak terduga secara efisien, serta meningkatkan keyakinan pegawai agar mereka dapat menangani setiap tantangan yang dapat menghalanginya. Berdasarkan hal tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan *self efficacy* para pegawai salah satunya dapat melalui kebijakan rotasi pekerjaan guna memberikan pengalaman yang lebih luas bagi pegawai.

Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu)” diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi atau variabel lainnya yang memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai atau pun menambahkan variabel *self efficacy* mandiri secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., & Suharnomo. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Jasa Marga Cabang Semarang) . *Diponegoro Journal of Management*, 1-13.
- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 101-111.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung. *Journal of Business Management and Enterpreneurship Education*, 24-30.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9-32.
- Carmeli, A. (2003). The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior and Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The Relationship Among Emotional Intelligence, Task Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Human Performance*, 403-419.
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Bernardo, J. (2013). Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self Efficacy. *BAR, Rio de Janeiro*.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 80-88.
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 288-301.
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen Personalia dan SDM Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Herlambang, P. G., & Suwandana, I. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Denpasar Timur. *International Journal of Social Science and Business*, 129-135.
- Indarningtyas, D., Suharmono, & Yuniawan, A. (2015). Self Efficacy and Emotional Intelligence As Variable Mediating Effect of Conscientiousness Between Individual Performance Studies in PT Bank Sahabat Purba Danarta.
- Ismail, A., Mohamed, H. A.-B., Sulaiman, A. Z., Mohamad, M. H., & Yusuf, M. H. (2011). An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal*, 89-107.
- Kazmi, A. B., Siddiqui, U.-N., & Siddiqui, S. (2021). Emotional Intelligence: Source of Self Efficacy among College-Level Instructors of Pakistan. *Performance Improvement*, 21-32.
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 80-89.
- Liu, J., Siu, O.-L., & Shi, K. (2009). Transformational Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Trust in the Leader and Self-Efficacy. *The International Association of Applied Psychology*, 454-479.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. Paul Ducham.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 195-205.
- Noermijati, Sunaryo, & Ratri, I. K. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated by Cooperative Conflict Management Style of Integrating and Compromising. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 37-47.
- Nurullah, M., Mardiana, N., Ahadiat, A., & Fasa, M. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Journal of Economics and Development Studies*, 26-33.
- Rahmi, M. H., Mallongi, S., & S., S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. Prentice Hall.
- Rosa, T. W. (2019). Emotional intelligence terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 106-113.
- Sarani, A., Mousavi, S. H., Salahi, S., Hasani, F., Abdar, Z. E., & Sheikhbardsiri, H. (2020). Emotional Intelligence and Self-Efficacy among deputy's administrative staff of Keman Univesity og Medical Science. *Journal of Educational and Health Promotion*, 1-6.

- Saraswathi, A. A., Dewi, I. G., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana*, 2257-2286.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Vratskikh, I., Masa'deh, R., Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 69-91.
- Walumba, F. O., & Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformasional leadership-employee performance links: The role of relational identification and self efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 153-172.
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 243-274.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 407-415.
- Wuryanti, W., & Setiawan, I. (2017). A Model for Improving Human Resource Performance in the Context of Knowledge Donating. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 208-215.
- Zareen, M., Razzaq, K., & Mujtaba, B. G. (2014). Impact of Transactional, Transformational, and Laissez-Faire Leadership Styles on Motivation: A Quantitative Study of Banking Employees in Pakistan. *Public Organiz Rev.*