

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL PADA PEGAWAI FRAKSI GOLKAR

Anna Mustika¹, Jubery Marwan², Zahera Mega Utama³

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta
Email penulis pertama/korespondensi: Annamustika.dprri@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and organizational commitment on employee performance through emotional intelligence as an intervening variable at the Golkar Faction Secretariat. This research uses a quantitative approach with a causal relationship design to explain the influence of independent variables on dependent variables through a mediating variable. The study involved 80 employees of the Golkar Faction in the Indonesian House of Representatives, with all members included as samples using a saturated sampling technique. Data collection was conducted online via a Google Form questionnaire to reach respondents more easily and accelerate the data collection process. The results show that transformational leadership and organizational commitment have a positive and significant effect on emotional intelligence. Additionally, both variables also directly improve employee performance. Emotional intelligence plays a mediating role, strengthening the relationship between transformational leadership, organizational commitment, and employee performance. These findings emphasize the importance of emotional intelligence in supporting leadership strategies and enhancing organizational commitment to improve employee performance. Effective leadership and strong commitment, supported by emotional intelligence, will promote the achievement of organizational goals in an efficient and sustainable manner.

Keywords: *transformational leadership, organizational commitment, employee performance, emotional intelligence.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada Sekretariat Fraksi Golkar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain hubungan kausal untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Populasi penelitian melibatkan 80 pegawai Fraksi Golkar DPR RI, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form agar lebih mudah menjangkau responden dan mempercepat proses pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Selain itu, kedua variabel tersebut juga meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Kecerdasan emosional terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional untuk mendukung strategi kepemimpinan dan memperkuat komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi kepemimpinan yang baik dan komitmen yang tinggi, didukung kecerdasan emosional, akan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: kepemimpinan *transformational*, komitmen organisasi, kinerja pegawai, kecerdasan emosional.

PENDAHULUAN

Suwatno & Priansa, (2020:67) menyebutkan manajemen SDM yang baik dalam suatu organisasi tidak cukup hanya dengan melakukan perekrutan, pelatihan, dan pengembangan SDM itu sendiri, tetapi organisasi perlu mempertahankan kualitas SDM yang telah dimiliki. Untuk mempertahankan pegawai yang ada, organisasi dapat melakukan pendekatan melalui manajemen SDM yang berfokus pada kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dan dapat mengelola kecerdasan emosional merupakan salah satu aset penting bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif, dan efisien. Organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja pegawai di antara para pengikut dengan perilaku karismatik dan karakteristik kepribadian, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pegawai dan mampu memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dengan karakteristik seperti itu disebut pemimpin transformasional (Haddad & Ashqar, 2020:4).

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian HRD dari sekertariat Fraksi Golkar dan banyak pegawai yang merasa beberapa mengalami penurunan kinerja dan emosional yang belum stabil dan belum memberikan kontribusi lebih kepada organisasi. Organisasi saat ini masih menerapkan manajemen tradisional dimana manajemennya masih kekeluargaan dan kepemimpinan yang ada di organisasi tidak ada dukungan sistem kerja yang professional peraturan sekertariat hanya sebatas formalitas dan itu jelas membuat kinerja pegawai dan komitmen kerja tidak maksimal, di tambah dengan adanya masa kerja yang hanya 5 tahun berganti pimpinan. Fenomena selanjutnya adalah juga banyak pegawai yang harus di perintah ketika bekerja. Ketika atasan memberikan instruksi, banyak yang saling melempar tugasnya karena merasa bukan jobdesk

mereka, dan pembagian jobdesk belum jelas. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan tradisional ini, banyak pegawai secara psikologis merasa tertekan dan takut untuk melakukan sesuatu bahkan yang merupakan jobdesk mereka. Sehingga pegawai hanya menunggu perintah dalam melakukan pekerjaan.

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi (Veitzhal, 2020). Menurut Aranda et al., (2021:87) komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana pegawai mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi pada keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Semakin meningkatnya kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi kinerjanya (Diah et al., 2022:6). Kecerdasan emosi sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan pegawai untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa pegawai tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi /organisasi (Nurfitriani & Rukiah, 2022:8).

Penulis memilih partai Golkar sebagai obyek penelitian dikarenakan beberapa hal yang menurut penulis menarik, yang utama adalah bagi mana partai Golkar sukses di hati masyarakat maupun target politik nya di bahkan mampu menempatkan orang-orang perwakilan dari partai nya untuk duduk di posisi-posisi penting pemerintahan. Pada Pemilu pasca reformasi, tahun 1999, Golkar memperoleh 22% suara, menempati peringkat kedua. Selama era Presiden Soeharto, Golkar selalu memperoleh mayoritas suara. Pencapaian pada Pemilu Legislatif 2019

Partai Golongan Karya mendapat 85 kursi (14,8%) di DPR hasil Pemilihan Umum Anggota DPR 2019, setelah mendapat sebanyak 17.229.789 (12,31%) (Farisma, 2023). Perolehan suara menempatkannya pada posisi ketiga dan perolehan kursi menempatkannya pada posisi kedua dalam Pemilu ini. Peneliti telah melakukan pra survey terhadap 20 pegawai di Sekretariat Fraksi partai Golkar mengenai kepemimpinan transformational. Pada hasil prasurvei pada 20 pegawai di temukan bahwa kepemimpinan pada organisasi banyak menemukan permasalahan. Dimana pada hampir 80% pegawai menjawab "Tidak" pada pertanyaan gambaran pada saat menjabat sebagai pemimpin. Hasil prasurvei ini dapat membuktikan bahwa pentingnya kepemimpinan transformational yang diterapkan pada organisasi hingga saat ini, dan penting untuk mempertahankannya demi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan *research gap* pada penelitian terdahulu dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menjadikan variable kecerdasan emosional sebagai variable intervening oleh karena itu, penulis tertarik untuk menuangkan permasalahan tersebut pada penelitian ini dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dan Komitmen Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variable Intervening Pada Pegawai Sekertariat Fraksi Golkar**".

Definisi Konseptual, Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, atau dapat dirumuskan bahwa variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang

mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Utami et al., 2020:88). Operasional Variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel yang diamati terdapat tiga macam yakni Variabel bebas (*Independent variable*), Variabel Mediasi (*Intervening variable*) dan Variabel Terikat (*devendent variable*).

Indikator Variabel Kepemimpinan Transformational (X1)

Kepemimpinan transformasional sebagaimana telah dibahas dalam bab II, maka dapat disusun definisi konseptual bahwa Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut (Marwan, 2022). Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka. Dengan memperhatikan definisi Konseptual dan definisi Operasional tersebut diatas, maka dapat disusun indikator variable Kepemimpinan transformational adalah: 1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), 3) Stimulasi Intellectual (*Intellectual Stimulation*), 4) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Indikator Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguhsungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang

menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan memperhatikan definisi Konseptual dan definisi Operasional tersebut diatas, maka dapat disusun indikator variable Komitmen organisasi menggunakan pengukuran Sopiah, (2020) dengan dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Indikator Kecerdasan Emosional (Z)

Kecerdasan emosional sebagaimana telah dibahas dalam bab II, adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain dan menggunakan perasaan tersebut untuk membimbing pikiran agar dapat mengambil keputusan dengan baik. Dengan memperhatikan definisi Konseptual dan definisi Operasional tersebut diatas, maka dapat disusun indikator kecerdasan emosional Kesadaran diri emosional: 1) Mengelola Emosi, 2) Memanfaatkan Emosi,3) Empati, 4) Membina Hubungan

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai sebagaimana telah dibahas dalam bab II, bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dengan menitikberatkan kepada tanggung jawab yang sudah dibebankan oleh perusahaan. Baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Dengan memperhatikan definisi Konseptual dan definisi Operasional tersebut diatas, maka dapat disusun indikator kinerja pegawai: Kualitas, kuantitas, waktu kerja, Kerja sama dengan rekan kerja, kehadiran.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2022:88) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang

mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pegawai Fraksi Golkar DPR RI berjumlah 80 pegawai.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Fraksi Golkar DPR RI berjumlah 80 pegawai. Menurut Sugiyono (2022:87) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan yaitu 80 pegawai Fraksi Golkar DPR RI.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kausal, yang dimana bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel *independen*) terhadap variabel lainnya (variabel *dependen*) yang di mediasi dengan variable intervening. Desain kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2019:54). Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk hubungan *kausal* untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel independen (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) melalui variabel mediasi. Dalam proses penelitian, dilakukan analisis menggunakan data primer untuk menguji hipotesis. Dengan demikian, data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat menginformasikan gambaran dari objek yang diteliti dan kemudian dapat diambil kesimpulan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu data yang diperoleh langsung melalui survei dengan cara: penyebaran kuesioner kepada responden dan pengumpulan hasil kuesioner. Jenis kuesioner (angket) yang akan digunakan ialah kuesioner berbasis *web* (*google form*).

Penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan *software* SmartPLS yang dijalankan dengan media komputer bersistem operasi Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini meliputi pengujian validitas konstruk (*convergent validity* dan *discriminant validity*) dan pengujian reliabilitas konstruk. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep. Untuk menguji validitas dan reliabilitas digunakan *outer model*. Pengujian validitas untuk indikator menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Dari tabel di atas terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,7, sehingga dikatakan indikator tersebut valid, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi

dari model. Hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil yang baik, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hal ini berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten. Selanjutnya dilanjutkan dengan melakukan Uji model struktural (*inner model*) digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk atau variabel laten dengan melihat estimasi koefisiensi parameter dan signifikansi.

Nilai R-square

Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Nilai *R-square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R-square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independent memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi setiap variabel dependen. Begitupun sebaliknya, semakin kecil nilai *R-square* variasi variabel dependen semakin terbatas. Berikut merupakan output dari *R-square* :

Tabel 1. Hasil Uji *R-square*

	R Square	R Square Adjusted
Kecerdasan Emosional (Z)	0.623	0.613
Kinerja Pegawai (Y)	0.775	0.766

Sumber: Hasil Olah Data, (2024)

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Kecerdasan Emosional (Z) diperoleh sebesar 0,623. Hasil ini menunjukkan bahwa 62,3% variabel Kecerdasan Emosional (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformational (X1) dan Komitmen Organisasi (X2). Nilai *R-square* untuk

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat

variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 0,775. Hasil ini menunjukkan bahwa 77,5% variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformational (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kecerdasan Emosional (Z).

diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai

signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari

T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1,96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 2 Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kecerdasan Emosional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.315	0.304	0.071	4.446	0.000
Kepemimpinan Transformational (X1) -> Kecerdasan Emosional (Z)	0.523	0.529	0.080	6.561	0.000
Kepemimpinan Transformational (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.387	0.393	0.087	4.429	0.000
Komitmen Organisasi (X2) -> Kecerdasan Emosional (Z)	0.397	0.395	0.081	4.891	0.000
Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.326	0.332	0.075	4.351	0.000
Kepemimpinan Transformational (X1) -> Kecerdasan Emosional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.165	0.161	0.045	3.645	0.000
Komitmen Organisasi (X2) -> Kecerdasan Emosional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.125	0.120	0.037	3.358	0.001

Kepemimpinan Transformational memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kecerdasan Emosional.

Hasil hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Kepemimpinan Transformational berpengaruh positif signifikan terhadap Kecerdasan Emosional. Pemimpin harus membantu timnya menemukan jalan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan dan membantu mereka dalam proses yang akan dilewati di sebuah organisasi. Untuk mendukung hal tersebut, maka ada beberapa faktor yang memengaruhi kepemimpinan seperti yang telah dijelaskan oleh Santos et al., (2020:13), yang menunjukkan bahwa ada empat faktor yang memengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu kognitif, perilaku, emosional, motivasi (Kessek & Wijono, 2023:10). Hasil temuan tersebut diperkuat oleh Goleman, (2015:123) bahwa faktor kecerdasan emosi merupakan prasyarat untuk kepemimpinan yang sukses. Kemudian individu yang

pada beberapa organisasi yang akan penulis teliti. Hal tersebut diperjelas oleh Kurniawan, (2020:16) bahwa seseorang dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki kemampuan untuk memahami diri sendiri dan orang lain dan untuk menyesuaikan perilaku dengan konteks tertentu. Untuk mendukung hal tersebut, maka ada beberapa faktor yang memengaruhi kepemimpinan seperti yang telah dijelaskan oleh Ratnuningtyas et al., (2021:11), yang menunjukkan bahwa ada empat faktor yang memengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu kognitif, perilaku, emosional, motivasi (Kessek & Wijono, 2023:10). Hasil temuan tersebut diperkuat oleh Goleman, (2015:123) bahwa faktor kecerdasan emosi merupakan prasyarat untuk kepemimpinan yang sukses. Kemudian individu yang

memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan lebih cenderung menggunakan perilaku transformasional dalam kepemimpinannya. Kecerdasan emosi merupakan hal yang penting untuk diteliti pada beberapa organisasi yang akan penulis teliti. Hal tersebut diperjelas oleh Duckett & Macfarlane, (2023:111), bahwa seseorang dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki kemampuan untuk memahami diri sendiri dan orang lain dan untuk menyesuaikan perilaku dengan konteks tertentu. Penelitian Duckett & Macfarlane, (2023:34) dan (Kessek & Wijono, 2023:68) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kecerdasan emosional.

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kecerdasan Emosional.

Hasil hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kecerdasan Emosional. Pegawai harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat pegawai itu berkerja serta mampu mengatur emosi pada dirinya sendiri dalam menghadapi masalah yang terjadi. Menurut Tom et al., (2014:86), menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Sakti et al., (2020:44) menyatakan seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain. Hasil penelitian Sakti et al., (2020:23) menemukan hasil bahwa pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai komitmen kerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Pigome et al., (2019:31) dan Yulianti Selan et al., (2023:76) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional. Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut

Kepemimpinan Transformational memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Kepemimpinan Transformational (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:221).

Kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan dengan baik dan sesuai keinginan pegawai, menjadikan pegawai merasa senang dan lebih semangat dalam bekerja serta memperhatikan segala instruksi yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi pegawai yang penuh semangat dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang ditetapkan pimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai semakin meningkat (Humaidi et al., 2019:12). Penelitian yang dilakukan oleh Setiadi & Lutfi, (2021:42), Fauzan et al., (2023:55), dan Kosasih, (2018:82) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformational berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegawai Sekertariat Fraksi Golkar

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,

keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Luthans, 2019:87). Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dalam hal ini jika perusahaan dapat mengelola pegawai dengan baik maka dapat meningkatkan komitmen yang kuat dari pegawai terhadap perusahaan. Kondisi ini baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan karena pegawai akan mampu mengoptimalkan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaanya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal (Maranata et al., 2022:21). Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pigome et al., (2019:63) dan Fauzan et al., (2023:22) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai,

Kecerdasan Emosional (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima. Kecerdasan Emosional (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman,

2015:66). Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, rata-rata akan bekerja dengan baik pada organisasi. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, kesanggupan untuk mengendalika dorongan hati dan emosi, tidak melebih lebihka kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaikbaiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Borman & Bakti, 2021:2). Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfitriani & Rukiah, (2022:7) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional sebagai variable intervening

Hasil dari hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima. Kepemimpinan Transformational berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional sebagai variable intervening. Kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki oleh para pegawai organisasi akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang bersifat transparan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memastikan hubungan sosial yang saling menguntungkan dengan bawahan (Yulk, 2020:31). Pemimpin transformasional mengubah dapat mengendalikan kecerdasan emosi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemimpin transformasional sangat dibutuhkan oleh

setiap pegawai, dengan kepemimpinan transformasional akan membuat kecerdasan emosional yang dimiliki masing - masing individu dapat terkontrol dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Kosasih, (2018:43) telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional.

Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional sebagai variable intervening

Hasil dari hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima. Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional sebagai variable intervening. Menurut Robbins, (2019:118) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Antony, (2018) Komitmen organisasi adalah salah satu konsep yang paling sering dipelajari dalam psikologi organisasi dan perilaku organisasi. Kejelasan konsep kecerdasan emosional dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi (Sukumaran dan Ahilah, 2012:3). Menurut Pigome et al., (2019:25) Kecerdasan emosional (*emotional intelligence-EI*) adalah keahlian untuk memahami diri anda sendiri (menangani emosi-emosi, membuat keputusan yang baik, mencari dan memanfaatkan masukan, melatih penguasaan diri), dan berharap dengan orang lain secara efektif (mendengarkan, menunjukkan empati,

DAFTAR PUSTAKA

Aldisal Aranda, Fitri, A. F. A., & Kurniawaty. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,

motivasi, memimpin, dan sebagiannya). Penelitian yang dilakukan Rizki et al., (2019:6) komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional serta kinerja pegawai Sekretariat Fraksi Golkar. Kepemimpinan transformasional tidak hanya mendorong peningkatan kecerdasan emosional, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula, komitmen organisasi yang kuat terbukti mampu memperkuat kecerdasan emosional pegawai dan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Selain itu, kecerdasan emosional berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, dengan kecerdasan emosional sebagai aspek penting yang harus terus dikembangkan dalam lingkungan kerja.

Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jom Fekon*, 4(1).
Antony. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

- Dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang Di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107. <Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V2i1.34>
- Borman, R., & Bakti, P. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Palu Mitra Utama (Pmu). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1).
- Diah, P., Setianingsih, W., Dodi, P., Pristina, H., Siti, E., & Saodah. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur*, 4(1), 373–386.
- Duckett, H., & Macfarlane, E. (2023). Emotional Intelligence And Transformational Leadership In Retailing. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(6), 309–317. <Https://Doi.Org/10.1108/01437730310494284>
- Farisma, F. C. (2023). *Profil Partai Golkar: Pengaruh Soeharto Dan Sepak Terjang Di Era Orde Baru-Reformasi Profil Partai Golkar: Pengaruh Soeharto Dan Sepak Terjang Di Era Orde Baru-Reformasi*. Kompas. <Https://Nasional.Kompas.Com/Read/2023/12/09/13212151/Profil-Partai-Golkar-Pengaruh-Soeharto-Dan-Sepak-Terjang-Di-Era-Orde-Baru?Page>All.%0a>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i1.978>
- Haddad, L. D., & Ashqar, R. (2020). The Impact Of Principal Leadership Style On Teachers' Happiness And Consequently Their Self Efficacy. *Journal Of Education And Culture Studies*, 4(4), P10. <Https://Doi.Org/10.22158/Jecs.V4n4p10>
- Humaidi, Rahmawati, E., & Irwansyah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2).
- Kessek, R. T., & Sutarto Wijono. (2023). Kecerdasan Emosi Dengan Kepemimpinan Transformasional Manajer Hrd Di Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(2).
- Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pdam Di Propinsi Banten. *Journal Of Government And Civil Society*, 1(2), 159. <Https://Doi.Org/10.31000/Jgcs.V1i2.442>
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277. <Https://Doi.Org/10.32493/Jjsdm.V3i3.4863>
- Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi* (10th Ed.). Andi.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Ardani Nur Istiqomah. (2022). *Jurnal Arimbi (Applied Research In*

- Management And Business) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional Karangturi. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional Karangturi*, 2(2).
- Marwan, J. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Memediasi Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. *Kelola: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 75–98.
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali Di Era Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133.
<Https://Doi.Org/10.53512/Valid.V19i2.207>
- Pigome, H., Sapiri, M., & Abdur, T. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Paniai Propinsi Papua. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 1(2), 48–58.
<Https://Doi.Org/10.35965/Jbm.V1i2.316>
- Ratnaningtyas, H., Handaru, A. W., & Henry Eryanto. (2021). Transformational Leadership And Work Motivation On Work Productivity Mediated By Work Engagement. *Tijossw*.
- Rizki, G. M., Bernhard, T., & Irvan, T. (2019). Analysis Of The Effect Of Emotional Intelligence, Personality And Organizational Commitment On Employee Performa. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(6), 11–12.
- Robbins, S. P. Dan T. A. J. (2019). *Perilaku Organisasi Title Jilid 15*. Salemba Empat.
- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisational Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68.
<Https://Doi.Org/10.30596/Jimb.V21i1.4149>
- Santos, R. Dos, Rusdarti, R., & Mulyono, S. E. (2020). The Effect Of Academic Supervision And Principal's Leadership On Teacher Performance Through Work Motivation In Sd Negeri Taasifeto Barat Belu District, East Nusa Tenggara. *Educational Management Administration & Leadership*, 9(1).
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217.
<Https://Doi.Org/10.48181/Jrbmt.V5i2.13189>
- Sopiah. (2020). *Perilaku Organisasional Edisi Terbaru*. Cv. Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tom, B., B., H. J. R., & R., L. M. (2014). A Multilevel Model Of Strategic Human Resource Implications Of Employee Furloughs. In *Research In Personnel And Human Resources Management* (Vol. 32, Pp. 99–146). Emerald Group Publishing Limited.
<Https://Doi.Org/10.1108/S0742-730120140000032002>

- Utami, H. A., Istiqomah, Fardani, Sukmana, & Auliya. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Veitzhal, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Yulianti Selan, A. R., A. Manafe, H., Sia Niha, S., & Hengki Kaluge, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 149–161. <Https://Doi.Org/10.38035/Jmpis.V4i1.1414>
- Yulk, G. (2020). *Leadership In Organizations*. Person.