


PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN OKU

Tira Herianti*¹, Sally Maria Bramana²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwi Sakti Baturaja, Sumatera Selatan, Indonesia

*Corresponding Author: tiraherianti@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 08 Januari 2026</p> <p>Revised : 05 Februari 2026</p> <p>Accepted : 10 Maret 2026</p> <p>Publication : 30 Maret 2026</p> <p>Keywords: <i>Transformational Leadership Emotional Intelligence Employee Performance</i></p> <p>Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional Kecerdasan Emosional Kinerja Pegawai</p> <p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	<p>Abstract: <i>This study examines the influence of transformational leadership and emotional intelligence on employee performance at the Office of the Regional Financial and Asset Agency of OKU Regency. Multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 2.499 + 0.256X_1 + 0.644X_2$, with a correlation coefficient of 0.863 and a coefficient of determination (R^2) of 0.745, indicating that 74.5% of employee performance is explained by the two independent variables. The t-test results showed that transformational leadership significantly affected employee performance ($t = 2.415 > 2.000$), while emotional intelligence also had a significant positive effect ($t = 6.512 > 2.000$). Furthermore, the simultaneous F-test indicated a significant joint influence of transformational leadership and emotional intelligence on employee performance ($F = 87.840 > 3.150$). Therefore, all proposed hypotheses were accepted.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten OKU. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,499 + 0,256X_1 + 0,644X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,863 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745, yang menunjukkan bahwa 74,5% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel independen. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 2,415 > t tabel = 2,000), sedangkan kecerdasan emosional juga berpengaruh signifikan (t hitung = 6,512 > t tabel = 2,000). Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung = 87,840 > F tabel = 3,150). Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian diterima.</p>
---	--

INTRODUCTION

Perilaku organisai merupakan diskusi tentang pentingnya pemahaman terhadap apa yang terjadi pada diri sendiri didalam organisasi dan tentang apa faktor penyebab perilaku mereka. Dengan kata lain, perilaku organisasi mendiskusikan beberapa aspek ketergantungan kinerja organisasi tergantung bagaimana kinerja kelompok, kinerja kelompok tergantung pada individu. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Hasibuan, 2005:144).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mendorong perubahan besar dalam sikap dan asumsi bawahannya serta membangun komitmen terhadap tujuan misi organisasi (Gary, 2015:303). Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga,2023:1). Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahanya atau bertindak tegas (Dubrin,2006:10-11). Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakanya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk pegawai. Kemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Pemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Selain faktor kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional menjadi salah satu yang memiliki dampak signifikan dan mempengaruhi kinerja pegawai. kecerdasan emosional menjadi salah satu indikator penting yang harus dimiliki oleh setiap individu, terutama bagi seorang pegawai dalam lingkungan pekerjaan, karena kemampuan ini membantu mereka untuk lebih memahami diri sendiri, mengelola emosi, dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Menurut Coper dan Sawaf (2002:25) kecerdasan emosional yaitu dapat mengendalikan, memahami dan mengelola emosi diri

sendiri dan orang lain, serta menggunakannya untuk memotivasi diri dan membangun hubungan yang positif dalam lingkungan kerja. Jika seseorang pegawai tidak bisa mengendalikan emosi dalam berkerja maka hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas hubungan di lingkungan kerja dan kinerja individu pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU, ada beberapa fenomena yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Pimpinan dinilai belum konsisten memberikan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja, Kurangnya pembinaan individual, di mana perhatian pimpinan terhadap kebutuhan, potensi, dan permasalahan pribadi pegawai masih minim, belum banyak inovasi yang muncul dari pegawai karena pemimpin kurang menstimulasi kreativitas dan pemikiran baru, beberapa pegawai kurang mampu mengontrol emosi saat menghadapi tekanan penyelesaian laporan keuangan, terdapat pegawai yang masih kurang responsif dalam pelayanan internal maupun eksternal, tingkat kedisiplinan dan pemenuhan jam kerja masih bervariasi antar pegawai, kemampuan manajemen stres masih rendah, terutama ketika menghadapi *deadline* anggaran dan penatausahaan aset, inovasi kerja dan inisiatif pegawai dalam memecahkan persoalan teknis masih rendah. Namun kendala yang dihadapi belum optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional pegawai belum merata, dan kinerja pegawai belum sesuai dengan target organisasi.

METHOD

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, metode ini digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat Kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2014:147). Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis data kualitatif adalah suatu analisis yang digunakan untuk menganalisis permasalahan berdasarkan konsep teori dan definisi-definisi dengan membandingkan antara teori yang ada dan realita yang terjadi pada suatu organisasi atau instansi (Arikunto, 2006:23). Sedangkan analisis data kuantitatif adalah perhitungan dengan rumus-rumus dari hasil penelitian, tujuannya untuk menyajikan data dalam bentuk tampilan yang lebih bermakna dan dapat dipahami dengan jelas yang diberikan dalam penelitian ini (Surakhmad, 2000:28). Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan adalah uji validitas, uji

reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

RESULTS AND DISCUSSION

Result

Karakteristik Responden

Berdasarkan perumusan masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten OKU, maka untuk menjawabnya disebarkan kuesioner pada 63 responden yaitu pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten OKU. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang kemudian dikelompokkan berdasarkan, jenis kelamin, usia, dan pangkat/golongan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	38,10 %
2	Perempuan	39	61,90 %
Jumlah		63	100 %

Sumber: Pengolah Data Primer (2025)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan laki-laki berjumlah 24 responden atau 38,10% dan perempuan berjumlah 39 responden atau 61,90%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki.

Berdasarkan Pangkat/Golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan dapat dilihat tabel 3 berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pengatur Muda/V	1	1,59 %
2	Penata Muda/III.a	5	7,94%
3	Penata Muda TK.I/III.b	11	17,46%
4	Penata/III.c	8	12,70%
5	Penata TK.I/III.d	34	53,97%
6	Pembina/IV.a	2	3.17%
7	Pembina TK.I/IV.b	2	3.17%
Jumlah		63	100 %

Sumber: Pengolah Data Primer (2025)

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan menunjukkan bahwa pangkat/golongan pengatur muda/V yaitu sebanyak 1 responden atau 1,59%, Penata Muda/III.a sebanyak 5 responden atau 7,94%, Penata Muda TK.I/III.b sebanyak 11 responden atau 17,46%, Penata/III.c sebanyak 8 responden atau 12,70%, Penata TK.I/III.d sebanyak 34 responden atau 53,97%, Pembina/IV.a sebanyak 2 responden atau 3,17%, dan Pembina TK.I/IV.b sebanyak 2 responden atau 3,17%. Jadi dapat disimpulkan bahwa usia responden paling banyak pangkat/golongan Penata TK.I/III.d.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	2	3,17 %
2	D-3	3	4,77 %
3	S-1	37	58,73 %
4	S-2	21	33,33 %
Jumlah		63	100 %

Sumber: Pengolah Data Primer (2025)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden yang tingkat pendidikan SLTA berjumlah 2 responden atau 3,17%, tingkat pendidikan D-3 berjumlah 3 responden atau 4,77%, ditingkat pendidikan S-1 berjumlah 37 responden atau 58,73%, dan ditingkat pendidikan S-2 berjumlah 21 responden atau 33,33%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat responden S-1 berjumlah paling banyak.

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif (X₁)

Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan transformasional secara menyeluruh dapat dilihat pada lampiran yang dapat disimpulkan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif (X₁)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,761	0,2480	valid
2	Pernyataan 2	0,746	0,2480	valid
3	Pernyataan 3	0,490	0,2480	valid
4	Pernyataan 4	0,605	0,2480	valid
5	Pernyataan 5	0,606	0,2480	valid

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa pada keseluruhan pernyataan variabel kepemimpinan transformasional didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dengan demikian

keseluruhan pernyataan pada setiap variabel kepemimpinan transformasional adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

Hasil uji validitas pada variabel kecerdasan emosional secara menyeluruh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,788	0,2480	valid
2	Pernyataan 2	0,659	0,2480	valid
3	Pernyataan 3	0,687	0,2480	valid
4	Pernyataan 4	0,589	0,2480	valid
5	Pernyataan 5	0,585	0,2480	valid

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa pada keseluruhan pernyataan variabel kecerdasan emosional didapatkan r_{hitung} > r_{tabel} maka dengan demikian keseluruhan pernyataan pada setiap variabel kecerdasan emosional adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai secara menyeluruh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,648	0,2480	valid
2	Pernyataan 2	0,701	0,2480	valid
3	Pernyataan 3	0,784	0,2480	valid
4	Pernyataan 4	0,722	0,2480	valid
5	Pernyataan 5	0,693	0,2480	valid

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa pada keseluruhan pernyataan variabel kinerja pegawai didapatkan r_{hitung} > r_{tabel} maka dengan demikian keseluruhan pernyataan pada setiap variabel kinerja pegawai adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional secara menyeluruh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R alpha teori	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,836	0,60	<i>Reliabel</i>
Kecerdasan Emosional (X2)	0,846	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,877	0,60	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil perhitungan dari SPSS versi 21 diketahui bahwa uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* pada variabel kepemimpinan transformasional (X1), kecerdasan emosional (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y) nilainya lebih dari 0,60 maka seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk menghitung korelasi linier berganda digunakan dengan SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Korelasi Linier Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.737	1.341

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional

Dari tabel 8 diatas diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) adalah 0,863. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan kecerdasan emosional (X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) adalah korelasi sangat kuat karena berada pada interval 0,80-1,00.

Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk menghitung analisis koefisien determinasi digunakan SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.737	1.341

b.Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diperoleh informasi bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,745 atau 74,5% hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan transformasional (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap *kinerja pegawai* (Y) sebesar 0,745 atau 74,5% sementara itu 25,5% sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU.

Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh antara variabel independent yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara parsial terhadap variabel dependent *kinerja pegawai* (Y) dengan membandingkan t_{hitung} dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$, $df = 63-2-1 = 60$ dengan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	2,415	2,000	Ho ditolak Ha diterima
Kecerdasan Emosional (X2)	6,512	2,000	Ho ditolak Ha diterima

Berdasarkan tabel 10 diatas diketahui t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional (X₁) adalah sebesar 2,415 yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,415 > 2,000) maka hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak H_a diterima dinyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU. Sedangkan variabel kecerdasan emosional (X₂) t_{hitung} adalah sebesar 6,512 yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,512 > 2,000) maka hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak H_a diterima dinyatakan terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X₂) terhadap *kinerja pegawai* (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df_1 = N_1 = k = 2$ dan $df_2 = N_2 = n - k - 1 = 60$ dengan tingkat signifikan 0,05. Maka F_{tabel} adalah 3,150.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.726	2	157.863	87.840	.000 ^b
	Residual	107.830	60	1.797		
	Total	423.556	62			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional

Berdasarkan tabel 16 diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 87,840. Nilai F_{tabel} dihitung menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka didapatkan F_{tabel} sebesar 3,150. Maka dengan F_{hitung} lebih dari F_{tabel} ($87,840 > 3,150$), hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU.

Discussion

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini diperoleh $Y = 2,499 + 0,256X_1 + 0,644X_2$ dan nilai korelasinya sebesar 0,863 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel independent kepemimpinan transformasional (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dengan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y) adalah hubungan korelasi sangat kuat karena berada pada interval 0,80-1,00. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,745 atau 74,5% hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan transformasional (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,745 atau 74,5% sementara itu 25,5% sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya pada hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar 2,415 yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,415 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima dinyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan

Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU. Pada variabel kecerdasan emosional (X_2) thitung adalah sebesar 6,512 yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,512 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima dinyatakan terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU. Sedangkan hasil uji F (uji simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 87,840. Nilai F_{tabel} dihitung menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka didapatkan F_{tabel} sebesar 3,150. Maka dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($87,840 > 3,150$), hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini diperoleh $Y = 2,499 + 0,256X_1 + 0,644X_2$ dan nilai korelasinya sebesar 0,863 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel independent kepemimpinan transformasional (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dengan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y) adalah hubungan korelasi sangat kuat karena berada pada interval 0,80-1,00. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,745 atau 74,5% hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan transformasional (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,745 atau 74,5% sementara itu 25,5% sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya pada hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh thitung variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar 2,415 yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,415 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima dinyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU. Hasil thitung variabel kecerdasan emosional (X_2) adalah sebesar 6,512 yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,512 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima dinyatakan terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU.

Selanjutnya pada hasil uji F (uji simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 87,840. Nilai F_{tabel} dihitung menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka didapatkan F_{tabel} sebesar

3,150. Maka dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($87,840 > 3,150$), hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab.OKU.

REFERENCES

- Algifari. 2009. ANALISIS REGRESI UNTUK BISNIS DAN EKONOMI. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Anoraga, P. 2023. PSIKOLOGI KEPEMIMPINAN DAN ORGANISASI. Publish.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. PROSEDUR PENELITIAN: SUATU PENDEKATAN PRAKTIK. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. PROSEDUR PENELITIAN: SUATU PENDEKATAN PRAKTIK. Jakarta. Rineka Cipta.
- Avolio, B. J., dan Bass, B. M. 1995. INDIVIDUAL CONSIDERATION VIEWED AT MULTIPLE LEVELS OF ANALYSIS. New York. Free Press.
- Bass, B. M., dan Riggio, R. E. 2006. TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernardin, H. J., dan Russell, J. E. A. 2003. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: AN EXPERIENTIAL APPROACH. New York. McGraw-Hill.
- Cooper, R. K., dan Sawaf, A. 2000. EXECUTIVE EQ: EMOTIONAL INTELLIGENCE IN LEADERSHIP AND ORGANIZATIONS. New York. Grosset/Putnam.
- Cooper, R. K., dan Sawaf, A. 2002. EXECUTIVE EQ: EMOTIONAL INTELLIGENCE IN LEADERSHIP AND ORGANIZATIONS.
- Dubrin, A. J. 2006. LEADERSHIP: RESEARCH FINDINGS, PRACTICE, AND SKILLS. Boston. Houghton Mifflin Company.
- Efendi, A. 2005. KIAT MEMAHAMI KECERDASAN EMOSIONAL. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. 2006. APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 1998. WORKING WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE. New York. Bantam Books.
- Goleman, D. 2002. WORKING WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE. New York. Bantam Books.

- Goleman, D. 2003. THE NEW LEADERS: TRANSFORMING THE ART OF LEADERSHIP INTO THE SCIENCE OF RESULTS. London. Time Warner Books.
- Goleman, D. 2004. PRIMAL LEADERSHIP: LEARNING TO LEAD WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE. Boston. Harvard Business School Press.
- Goleman, D. 2015. EMOTIONAL INTELLIGENCE: WHY IT CAN MATTER MORE THAN IQ. New York. Bantam Books.
- Hadi, S. 2000. METODOLOGI RESEARCH. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hasan, M. I. 2004. POKOK-POKOK MATERI METODOLOGI PENELITIAN DAN APLIKASINYA. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hersey, P., dan Blanchard, K. H. 2001. MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: LEADING HUMAN RESOURCES. Edisi 8. New Jersey. Prentice Hall.
- Kartono, K. 2017. PERILAKU ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF MANAJERIAL. Jakarta. Andi.
- Kuncoro, M. 2009. METODE RISET UNTUK BISNIS & EKONOMI: BAGAIMANA MENELITI DAN MENULIS TESIS. Jakarta. Erlangga.
- Luthans, F. 2011. ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. Edisi 12. New York. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2005. SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2001. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Ohio. South-Western College Publishing.
- Mayer, J. D., Salovey, P., dan Caruso, D. R. 2000. MODELS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE. Dalam HANDBOOK OF INTELLIGENCE. Cambridge University Press.
- Mulyadi, dan Rivai, B. 2009. KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Murti, B. 2002. PRINSIP DAN METODE RISET EPIDEMIOLOGI. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

- Ridwan, dan Sunarto. 2010. PENGANTAR STATISTIKA UNTUK PENELITIAN: PENDIDIKAN, SOSIAL, KOMUNIKASI, EKONOMI, DAN BISNIS. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, V. 2010. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN. Jakarta. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2013. ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. Edisi 15. Pearson.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. 2017. RESEARCH METHODS FOR BUSINESS: A SKILL-BUILDING APPROACH. Edisi 7. Hoboken. Wiley.
- Sobirin, A. 2015. BUDAYA ORGANISASI. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Sudaryono. 2014. METODOLOGI PENELITIAN. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2007. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. Bandung. Alfabeta.
- Surakhmad, W. 2000. PENGANTAR PENELITIAN ILMIAH: DASAR, METODE, DAN TEKNIK. Bandung. Tarsito.
- Wibowo. 2016. MANAJEMEN KINERJA. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wibowo. 2018. PERILAKU DALAM ORGANISASI. Jakarta. Rajawali Pers.300.
<https://doi.org/10.33366/jkn.v6i1.368>