

Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Fajar Sari^{1*}, Zainuddin Iba², Mai Simahatie²

¹ Alumni Magister Manajemen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh
*email: sarifajar59@gmail.com

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh
email: zainiba@gmail.com

Article history

Received:
April 8, 2025
Accepted:
April 12, 2025
Published:
April 14, 2025

Page:
20 – 25

Keywords:

Leadership, Emotional Intelligence, Employee Performance, Work Discipline



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: The purpose of the study was to analyze the influence of factors that affect the performance of employees of the Bireuen Regency Regional Disaster Management Agency. By determining the leadership factor, emotional intelligence and work discipline as intervening variables. The research was descriptive and verification, with the data analysis method used to test the hypothesis was path analysis using the latest SPSS version 26. The results of the path analysis showed, (1) leadership affects employee performance, (2) emotional intelligence affects employee performance, (3) leadership and emotional intelligence simultaneously affect employee performance by 44.5%. (4) Work discipline as an intervening variable that affects leadership and emotional intelligence on employee performance.

ABSTRAK: Tujuan penelitian menganalisis pengaruh faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bireuen. Dengan menetapkan faktor kepemimpinan, kecerdasan emosional serta disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian secara deskriptif dan verifikatif, dengan metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SPSS terbaru versi 26. Hasil analisis jalur menunjukkan, (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, (3) kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,5%. (4) Disiplin kerja sebagai variabel intervening yang mempengaruhi kepemimpinan dan kecerdasan emosional pada kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian kerjanya. Penelitian Suprpta, et al. (2015), Gede dan Piartini (2018) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disamping itu juga penelitian Goleman (2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Aspek kecerdasan emosional akan memberikan pengaruh terhadap kesuksesan pegawai dalam pekerjaannya, karena dengan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan

berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2005:513) memiliki lima komponen yang secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. yakni kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri; pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi; motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi; empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kinerja atau hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019; Sembiring, 2021). Namun dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai akan selalu dihadapkan dengan berbagai tantangan-tantangan yang tentu saja jika tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan stress.

Pegawai tidak hanya dituntut untuk cerdas secara intelektual, tetapi harus memiliki kemampuan *soft skill* seperti keterampilan emosional ataupun kemampuan mengelolah stres yang dihadapi, termasuk bagaimana peran kepemimpinan atasan dalam mendorong pegawai dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi agar tetap berkinerja secara baik dan bersemangat.

Juga disamping itu faktor penting yang merangsang besar pada motivasi bekerja, dengan adanya disiplin bekerja dan mengikututi perkembangan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang membentuk tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk bersedia mematuhi dan menjalankan peraturan dan segala kebijakan yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga meningkatnya prestasi kinerja pegawai (Razak *et al.*, 2018; Sagala & Rivai, 2013; Wyckoff & Unel, 1990).

Menurut pengamatan peneliti pada kasus pegawai di BPBD Kabupaten Bireuen, faktor yang membuat kinerja kerja kurang baik dikarenakan kepemimpinan kepala badan tersebut, yang kurang memperhatikan keluhan-keluhan dari para pegawai. Terutama cara berkomunikasi dan frekuensinya yang masih kurang. Juga terjadang tidak respon pada hasil kerja bawahan, dan tidak jarang ada keluhan pegawai dalam hal proses pembimbingan pada bawahan.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian dengan deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah descriptive survey dan metode explanatory survey. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang cirri-ciri variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Sifat penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan diuji pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bireuen.

Dengan operasional variabel sebagaimana dideskripsikan berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Vaeiabel (Sumber)	Dimensi
Kepemimpinan Sumber: Rivai (2014)	Kemampuan untuk membina kerjasama Kemampuan yang efektivitas Kepemimpinan yang partisipatif Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
Kecerdasan Emosional Sumber: Goleman (dalam Mangkunegara, 2019)	Kesadaran Emosi Diri Pengelolaan Diri Kesadaran Sosial

Disiplin Kerja Sumber: Sagala& Rivai (2013), Wyckoff & Unel (1990), dan Razak et al (2018)	Ketepatan Waktu Penggunaan Fasilitas Kantor Tanggung Jawab Ketaatan Terhadap Aturan Kantor
Kinerja Pegawai Sumber: Mangkunegara (2009).	Ketepatan Penyelesaian Tugas Kesesuaian Jam Kerja Kerjasama Antar Pegawai

Untuk meneliti pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bireuen diperlukan data primer. Untuk mendapatkan data primer tersebut digunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang valid dan reliable.

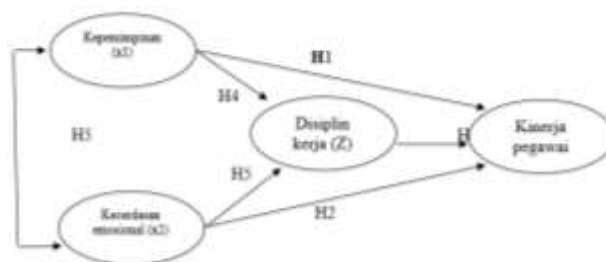
Unit analisis dalam penelitian ini adalah terdiri dari pegawai yang berkerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bireuen. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bireuen.

Metode Analisis Data

Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah disajikan sebelumnya, maka metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SPSS terbaru versi 26. Dalam analisis jalur langkah pertama yang harus dilakukan terlebih dahulu menerjemahkan hipotesis penelitian ke dalam diagram jalur. Metode statistik dengan analisis jalur digunakan pola hubungan yang mengisyaratkan besarnya pengaruh beberapa variabel penyebab (*eksogen*) terhadap variabel akibat (*endogen*), (Marwan et al., 2023).

Pemilihan metode analisis jalur dapat digunakan apabila memenuhi syarat, yakni 1) Terdapat hubungan korelasional diantara variable bebas, 2) Ukuran dari masing-masing variable kriterianya berbeda satu sama lain, sehingga perlu adanya nilai standarisasi ukuran, 3) Meneliti data sementara atau *crosssectional*. Dan 4) Ingin mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable bebas terhadap variable terikat.

Dengan model jalur dalam penelitian ini yakni:



Gambar 1. Diagram jalur penelitian

Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menggunakan statistik inferensial melalui analisis jalur, mensyaratkan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosiditas dan multikolinieritas. Serta diketahui data berdistribusi normalitas.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada analisis ini, merupakan uji regresi step satu yaitu pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 2 dibawah menunjukkan Coefficients Regresi model yang menghubungkan variabel analisis yakni Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilihat dari

signifikan alphanya adalah sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Uji signifikansi Variable kepemimpinan, Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.096	2.459		2.479	.014
Kepemimpinan (X1)	.525	.107	.405	4.891	.000
Kecerdasan emosional (X2)	.374	.097	.429	3.852	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Menurut Mulyasa (2009) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anggota kelompok membentuk Kepemimpinan. Apabila pimpinan mampu menjalankan perannya dengan baik, sangat mungkin ia akan mampu mengarahkan Pegawai nya dengan baik sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Adapun menurut Thoha (2007) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.

Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Widyadara (2018) menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal ini juga sama penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

(2). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Pada analisis ini, merupakan uji regresi step satu yaitu pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 2 Coefficients Regresi 1 model 1 hasil analisis yang didapat mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilihat dari signifikan alphanya adalah sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi Kecerdasan Emosional seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Menurut Salovey (Goleman, 2009:57), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Hal ini juga sama penelitian yang dilakukan oleh Nataprawira, Lestari dan Faiz (2018) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja Pegawai.

(3). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Juga dihasilkan secara simultan Kepemimpinan (X1) dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Menurut Wahyudi (2009) mengemukakan, bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Kiswanto (2018) menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Hal ini juga sama penelitian yang dilakukan oleh Takandjandji (2015) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai.

(4). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Pada analisis ini, merupakan uji regresi step dua yaitu pengaruh tidak langsung antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana terdapat variabel Intervening yaitu Disiplin

Kerja (Z) yang masuk untuk pengaruh keduanya. Analisis ini menggunakan regresi hirarki, dimana akan menguji, apakah dengan ditambahkan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening kedalam pengujian dapat mengubah hasil pengaruh yang tidak signifikan menjadi signifikan atau variabel intervening itu sendiri tidak berperan dalam penelitian ini.

Maka dari hasil ini dapat diketahui bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Tabel 3. Model Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.868	1.889		2.577	.011
Kepemimpinan (X1)	.234	.088	.197	2.667	.009
Kecerdasan Emosional (X2)	.171	.077	.160	2.227	.028
Disiplin Kerja (Z)	.493	.066	.538	7.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(5). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Pada analisis ini, merupakan uji regresi step dua yaitu pengaruh tidak langsung antara variabel Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z), dimana terdapat variabel Intervening yaitu Disiplin Kerja (Y) yang masuk untuk pengaruh keduanya. Analisis ini menggunakan regresi hirarki, dimana akan menguji, apakah dengan ditambahkan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening kedalam pengujian dapat mengubah hasil pengaruh yang tidak signifikan menjadi signifikan atau variabel intervening itu sendiri tidak berperan dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel hasil terlihat bahwa nilai signifikansi variabel Kecerdasan Emosional adalah sebesar 0,000 dengan koefisien R Square model sebesar 44,5%. Sedangkan model melibatkan variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening, nilai signifikansi variabel Kecerdasan Emosional adalah sebesar 0,028. Nilai signifikansi berubah dan koefisien R Square naik menjadi 61,3%. Maka dari uraian hasil tersebut dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.

(6). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Pada analisis ini, merupakan uji regresi step dua yaitu pengaruh tidak langsung antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai, dimana terdapat variabel Intervening yaitu Disiplin Kerja (Z) yang masuk untuk pengaruh keduanya. Analisis ini menggunakan regresi hirarki, dimana akan menguji, apakah dengan ditambahkan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening kedalam pengujian dapat mengubah hasil pengaruh yang tidak signifikan menjadi signifikan atau variabel intervening itu sendiri Hasil determinasi Kecerdasan Emosional sebesar 44,5%. Sedangkan dengan melibatkan variabel Disiplin Kerja (intervening), nilai signifikansi variabel kepemimpinan, Kecerdasan Emosional adalah signifikansi berubah dan koefisien R Square model 2 naik menjadi 61,3%.

Kesimpulan

- kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai,
- kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai,
- kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,5%.
- Disiplin kerja sebagai variable intervening yang mempengaruhi kepemimpinan dan kecerdasan emodional pada kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- D. Goleman D. (2009). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting dari pada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Unud*, 7(4), 1107–1134
- Goleman, Daniel. (2005). *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kiswanto (2018). *Menggerakkan Kelompok Tani Mandiri*. Yogyakarta: Penerbit. Rubrik.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Nataprawira, Arini Almira, Lestari, Eka Wahyu & Jumadillah, Muhammad Faiz. (2018). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Hubungan antara Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.
- Razak, A., Baheri, J., & Ramadhan, M. I. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Kepercayaan terhadap Loyalitas Nasabah pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Kendari. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(79), 10–20.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Sembiring, P. S. D., & Sandra, E. (2021). The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees. *Journal of Business and Management Riview*, Vol 2, No 1, Page 001-011.
- Suprpta, Made, Sintaasih, Desak Ketut dan Riana, I Gede (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4.06 (2015) : 430-442.
- Takandjandji, O. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumba Timur). *Jurnal Universitas Terbuka*, 3-6
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Widyadara, M. A. D. (2018). Made ayu dusea widyadara analisis faktor-faktor pengaruh minat belanja konsumen pada toko online berryben. *Generation Journal*, 2(2):33–41.
- Wyckoff, J., & Unel, B. C. (1990). *Discipline Without Shouting Or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*. New York: MJF Books.