JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
Halaman Jurnal: https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat
Halaman UTAMA Jurnal : https://journal.smartpublisher.id/

DOI: https://doi.org/10.69714/ynrqz896

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kediri

Nabila Vitri Novita Sari [a*], Aprilia Dian Evasari [b], Endah Kurniawati [c]
[a*] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi; nabilavitrinovitasari@gmail.com, Universitas Islam Kadiri
[b] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi; apriliadianeva@uniska-kediri.ac.id, Universitas Islam Kadiri
[c] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi; endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id, Universitas Islam Kadiri
[*] Penulis Korespondensi: Nabila Vitri Novita Sari

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence, Transformational Leadership, and Employee Engagement on the Performance of Civil Servants at the Department of Tourism and Culture of Kediri Regency. The study used a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 30 Civil Servants and analyzed using SPSS. The analysis included validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that Emotional Intelligence has a negative and significant effect on Civil Servant Performance, Transformational Leadership has no significant effect, while Employee Engagement has a positive and significant effect. Simultaneously, Emotional Intelligence, Transformational Leadership, and Employee Engagement have a significant effect on Civil Servant Performance. The R Square value of 0.447 indicates that the three variables explain 44.7% of the variation in Civil Servant Performance, while the remaining 55.3% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Employee Engagement, Civil Servant Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 Pegawai Negeri Sipil dan dianalisis menggunakan SPSS. Teknik analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan, sedangkan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, dan Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Nilai R Square sebesar 0,447 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 44,7% variasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sedangkan 55,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, Kinerja Pegawai Negeri Sipil

1. PENDAHULUAN

Dalam era transformasi pelayanan publik, instansi pemerintah dituntut memberikan layanan yang semakin responsif, adaptif, dan berkualitas. Tuntutan tersebut semakin penting pada sektor pariwisata karena perubahan perilaku wisatawan, perkembangan digitalisasi layanan, serta kebutuhan transparansi dan

Naskah Masuk 25 September 2026; Revisi 4 November 2026; Diterima 11 November 2026; Terbit 17 November 2026

akuntabilitas publik. Peningkatan aktivitas pariwisata juga berdampak pada beban kerja dan tuntutan kualitas pelayanan pada dinas pariwisata daerah, termasuk Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga kualitas pelayanan publik. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan mengelola emosi, kualitas kepemimpinan, serta keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Goleman (2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan mengelola emosi, memahami orang lain, dan membangun hubungan yang efektif. Dalam lingkungan kerja pemerintahan, kemampuan tersebut dibutuhkan ketika pegawai menghadapi tekanan pekerjaan, perubahan program, maupun tuntutan masyarakat.

Kepemimpinan transformasional juga menjadi faktor yang relevan karena pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi diharapkan mampu memberikan inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada pegawai. [8] menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memengaruhi dan memotivasi bawahan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Sementara itu, [9] menjelaskan bahwa Employee Engagement ditandai oleh semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan.

Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri masih ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan kinerja pegawai, antara lain keterlambatan penyelesaian administrasi kegiatan, koordinasi antarbidang yang belum optimal, dan keterbatasan inovasi pelayanan berbasis digital. Selain itu, terdapat pegawai yang menghadapi kesulitan dalam mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan, perubahan jadwal kegiatan, maupun keluhan masyarakat. Dari sisi kepemimpinan, komunikasi antara pimpinan dan pegawai dalam kondisi tertentu masih bersifat satu arah, sedangkan dari sisi Employee Engagement masih terdapat kecenderungan bekerja berdasarkan rutinitas dan kurangnya inisiatif di luar tugas pokok.

Temuan penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang beragam. [7] menemukan bahwa kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, [5] menemukan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan. [1] menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan, sedangkan [10] menemukan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan perlunya pengujian pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri, baik secara parsial maupun simultan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri yang berlokasi di Jalan Totok Kerot, Desa Menang, Kecamatan Pagu, Kabupaten Kediri. Populasi penelitian mencakup pegawai pada instansi tersebut, sedangkan sampel penelitian terdiri atas 30 Pegawai Negeri Sipil. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh melalui kajian pustaka dan dokumen yang relevan.

Variabel bebas dalam penelitian terdiri atas Kecerdasan Emosional (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Employee Engagement (X3), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Kecerdasan Emosional diukur melalui kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kepemimpinan Transformasional diukur melalui pemimpin ideal/karismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Employee Engagement mencakup vigor, dedication, dan absorption.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan

Kecerdasan Emosional (X1)	-0,293	-3,947	0,001	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X2)	-0,057	-0,564	0,578	Tidak signifikan
Employee Engagement (X3)	0,483	2,857	0,008	Signifikan
Konstanta	18,551	-	-	-

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi Y = 18,551 − 0,293X1 − 0,057X2 + 0,483X3 + e. Nilai koefisien Kecerdasan Emosional sebesar −0,293 menunjukkan arah negatif, sedangkan Kepemimpinan Transformasional sebesar −0,057 dan Employee Engagement sebesar 0,483.

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	Sig. K-S = 0,200	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,1; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Linearitas X1–Y	Sig. deviation = 0,533	Hubungan linear
Linearitas X2–Y	Sig. deviation = 0,667	Hubungan linear
Linearitas X3–Y	Sig. deviation = 0,191	Hubungan linear
Heteroskedastisitas X1	Sig. = 0,973	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X2	Sig. = 0,880	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X3	Sig. = 0,790	Tidak terjadi heteroskedastisitas

3.3. Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Hasil	Keputusan
Kecerdasan Emosional → Kinerja	Sig. 0,001 < 0,05	Berpengaruh negatif dan signifikan
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja	Sig. 0,578 > 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Employee Engagement → Kinerja	Sig. 0,008 < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
Uji F simultan	F hitung 6,996; Sig. 0,001	Berpengaruh signifikan
Koefisien determinasi	R = 0,668; R^2 = 0,447	Kontribusi 44,7%

3.4. Pembahasan

3.4.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dengan koefisien regresi −0,293. Dengan demikian, Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Artinya, dalam model penelitian ini peningkatan Kecerdasan Emosional justru diikuti penurunan kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan Millah et al. (2023) yang menemukan arah hubungan negatif, meskipun penelitian tersebut memperoleh hasil tidak signifikan. Perbedaan dengan penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan emosional dan kinerja dapat dipengaruhi karakteristik individu, beban kerja, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja.

3.4.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Kepemimpinan Transformasional memperoleh nilai signifikansi 0,578 > 0,05 dengan koefisien regresi −0,057. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Temuan ini sejalan dengan Lomanjaya et al. (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan penerapan kepemimpinan transformasional belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dalam konteks penelitian ini.

3.4.3. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Employee Engagement memiliki nilai signifikansi 0,008 < 0,05 dan koefisien regresi 0,483. Dengan demikian, Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil ini sejalan dengan Utoyo et al. (2024). Semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan

organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan kontribusi yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas.

3.4.4. Pengaruh Secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,996 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, dan Employee Engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Nilai R Square sebesar 0,447 menunjukkan bahwa 44,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai R sebesar 0,668 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, semakin rendah kinerjanya. Sementara itu, Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada dinas tersebut, sehingga gaya kepemimpinan transformasional belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, dan Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan kontribusi sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Instansi disarankan mempertahankan dan meningkatkan Employee Engagement melalui lingkungan kerja yang mendukung, apresiasi terhadap kinerja, komunikasi yang efektif, serta pelibatan pegawai dalam pelaksanaan tugas. Instansi juga perlu mengevaluasi faktor-faktor yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional agar kemampuan pengelolaan emosi pegawai dapat diarahkan secara positif. Meskipun Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, pimpinan tetap perlu memberikan motivasi, arahan, perhatian, dan dukungan kepada pegawai. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, atau beban kerja serta menggunakan jumlah responden dan objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Agustin, D., Prasetyo, A., & Lestari, R. (2024). Employee Engagement dan kinerja pegawai sektor publik. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 18(1), 45–58.
[2] Amin, M., Hidayat, R., & Putra, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 120–132.
[3] Farin, N. D., Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA), 5(1).
[4] Lomanjaya, et al. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya.
[5] Millah, et al. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang.
[6] Nienaber, H., & Martins, N. (2020). Employee engagement sebagai perilaku positif dalam organisasi.
[7] Pratiwi, N. K. M. A., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Jurnal EMAS, 4(12).
[8] Purwanto, et al. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap motivasi serta kinerja.
[9] Schaufeli, W. (2021). Employee engagement: vigor, dedication, and absorption.
[10] Utoyo, et al. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang.

[11] Utami, et al. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada Surabaya.