

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN TINGGI MALUKU UTARA

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NORTH MALUKU HIGH PROSECUTOR'S OFFICE

Saiful Rasid¹, Abdul Wahab Hasyim², Sulfi Abdul Haji³

Universitas Khairun Ternate, Indonesia

*Email Correspondence: rasyidsaiful2@gmail.com

Abstract

The purpose of the study was to analyze and analyze the influence of transformational leadership style on employee performance at the North Maluku High Prosecutor's Office. To find out and analyze the influence of emotional intelligence on employee performance at the North Maluku High Prosecutor's Office. To find out and analyze the influence of work stress on employee performance at the North Maluku High Prosecutor's Office. This study uses a quantitative method. The population is employees of the North Maluku High Prosecutor's Office with a sample of 87 employees. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using t-test, F-test, coefficient of determination. The results of the study indicate that there is an influence of transformational leadership style on employee performance at the North Maluku High Prosecutor's Office. There is an influence of emotional intelligence on employee performance at the North Maluku High Prosecutor's Office. There is an influence of work stress on the performance of employees of the North Maluku High Prosecutor's Office.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Emotional Intelligence Work Stress, Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian menganalisis mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yaitu pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara dengan sampel sebanyak 87 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Stres Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya

seorang pemimpin harus memiliki peran untuk selalu menjaga kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan organisasi tersebut.

Adapun beberapa faktor-faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Robbins & Judge (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Selanjutnya kecerdasan emosional adalah bagaimana seseorang mampu mengenali dan mengendalikan diri agar dalam menjalankan kehidupan mampu untuk menjalin hubungan yang produktif dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga berarti kemampuan seseorang dalam menghadapi ketidak stabilan emosi, motivasi diri dan juga menjaga keharmonisan dengan diri sendiri dan juga dengan orang lain (Khalillah, 2025).

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting guna memperoleh kinerja pegawai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami pegawai. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar (Notanubun, 2019).

Kinerja Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Kejaksaan Tinggi Maluku Utara dilihat dari sasaran strategi yang sudah ditargetkan dengan Tingkat capaiannya. Hasil kinerja terdapat hasil yang melebihi target tetapi ada pula yang dibawah capaian target. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai mengalami peningkatan dan penurunan kinerja. Berikut hasil kinerja Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Kejaksaan Tinggi Maluku Utara pada triwulan satu tahun 2025:

Capaian Kinerja Kejaksaan Tinggi Maluku Utara Triwulan I Tahun 2025, terdapat beberapa sasaran strategis yang tidak terpenuhi target sasaran. Pada sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan publik dan penyuluhan hukum dengan target 94 tetapi hanya tercapai 87. Sasaran strategis Penanganan Perkara Pidana Khusus dan TPPU yang Memenuhi Prinsip Keadilan target 90 tetapi capaian target hanya 39,43%. Sasaran strategis Tingkat Keberhasilan Penyelamatan dan Pemulihan Aset Negara juga tidak sesuai dengan target, target sebesar 84 capaian target hanya 0,005%. Tingkat Penyelesaian Penyelamatan dan Pengembalian Kerugian Negara Melalui Jalur Pidana dan Perdata target sebesar 80 capaian target hanya 75,92%. Data menunjukkan bahwa kinerja Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara Sebagian belum sesuai target yang menjadi salah satu permasalahan tentang kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara terdapat permasalahan tentang Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara yaitu masih terdapat

beberapa pegawai yang belum maksimal dalam bekerja, beberapa pegawai mengeluhkan sering pusing dikarenakan pekerjaan yang banyak dan konsentrasi menurun, sehingga menurunkan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara memberikan tugas, tetapi pimpinan kurang dalam berkomunikasi dan kontroling kepada pegawai sehingga menimbulkan pekerjaan menjadi tertunda, pimpinan memberikan tekanan kepada pegawai sehingga pegawai merasa ketakutan lalu berdampak tidak fokus dalam bekerja mengakibatkan stres dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Burns dalam (Yukl, 2015) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Menurut Robbins dan Judge (2015), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Kecerdasan Emosional

Putri (2016) kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2019) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif.

Kinerja Karyawan

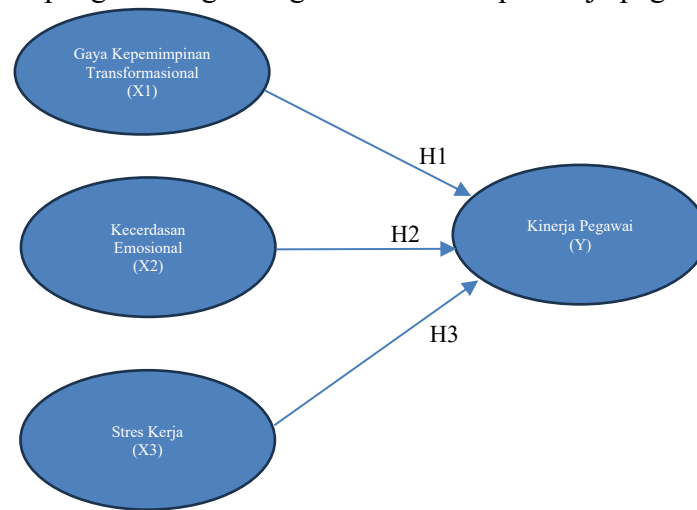
Menurut Dessler (2017) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika (Sekaran, 2017). Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Lokasi penelitian ini di Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara sejumlah 110 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling* (Umar, 2014). Sampel sebanyak 87 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f, dan uji determinasi.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator
Kepemimpinan Transformasional	1) Visi organisasi jelas 2) Panutan yang tepat 3) Mendorong tercapainya tujuan bersama 4) Mendorong pengikut untuk menunjukkan kinerja terbaiknya 5) Menunjukkan rasa hormat terhadap pengikut 6) Memperhatikan kesejahteraan pengikut 7) Pertimbangkan saran pengikut sebelum bertindak.

	Sumber: (Kirkman dalam Astuti dan Udin, 2020) Pernyataan berdasarkan dari Astuti dan Udin (2020)
Kecerdasan Emosional	1) Kesadaran diri 2) Mengelola emosi diri 3) Memotivasi diri sendiri 4) Mengenali emosi orang lain 5) Keterampilan social Sumber: (Goleman, 2015)
Stres Kerja	a) Perilaku Pribadi b) Dukungan Sosial c) Konflik Peran d) Lingkungan Buruk e) Beban Kerja f) Situasi Rumah dan Pekerjaan Sumber: Leung (2007) Pernyataan berdasarkan dari Wibowo, (2015)
Kinerja Karyawan	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Ketepatan waktu mengerjakan 4) Kehadiran/kehadiran pada pekerjaan 5) Efisiensi pekerjaan yang diselesaikan 6) Efektivitas pekerjaan yang diselesaikan Sumber: Mathis and Jackson (2010)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas sebanyak 87 responden. Berikut hasil uji validitasnya:

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Ket
Gaya Kepemimpinan Transformasional	GKT1	0,611	0,207	0,000	Valid
	GKT2	0,587	0,207	0,000	Valid
	GKT3	0,824	0,207	0,000	Valid
	GKT4	0,787	0,207	0,000	Valid
	GKT5	0,587	0,207	0,000	Valid
	GKT6	0,824	0,207	0,000	Valid
	GKT7	0,787	0,207	0,000	Valid
Kecerdasan Emosional	KE1	0,417	0,207	0,000	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Ket
	KE2	0,728	0,207	0,000	Valid
	KE3	0,760	0,207	0,000	Valid
	K34	0,612	0,207	0,000	Valid
	KE5	0,454	0,207	0,000	Valid
Stres Kerja	SK1	0,414	0,207	0,000	Valid
	SK2	0,590	0,207	0,000	Valid
	SK3	0,597	0,207	0,000	Valid
	SK4	0,654	0,207	0,000	Valid
	SK5	0,725	0,207	0,000	Valid
	SK6	0,540	0,207	0,000	Valid
Kinerja	K1	0,692	0,207	0,000	Valid
	K2	0,715	0,207	0,000	Valid
	K3	0,825	0,207	0,000	Valid
	K4	0,718	0,207	0,000	Valid
	K5	0,845	0,207	0,000	Valid
	K6	0,845	0,207	0,000	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Nilai pada r Tabel (0,207), dan nilai signifikan $< 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan yang terdapat pada seluruh variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Ketentuan nilai Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	0,900	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,804	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,785	0,6	Reliabel
Kinerja	0,920	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai alpha seluruh variabel lebih dari nilai Cronbach alpha sebesar 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil seluruh variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	0.0000000
	1.26754547	1.18118444
Most Extreme Differences	.141	0.191
	.140	0.093
	-.141	-0.191
Kolmogorov-Smirnov Z		1.317
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil perhitungan didapatkan nilai sig. sebesar $0,062 > 0,05$ maka syarat H0 diterima yaitu asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan transformasional	0.273	3.661
2	Kecerdasan Emosional	0.198	1.171
3	Stres Kerja	0.126	2.939
4	Kinerja	0.273	3.661

Sumber: Data primer, diolah, 2025

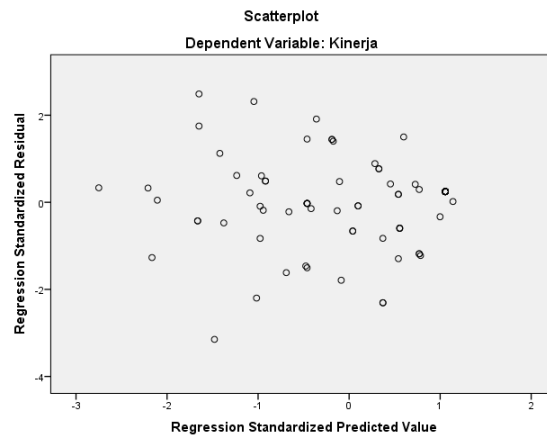
Nilai toleransi lebih tinggi dari 10% (0,10), dan jika dilihat berdasarkan nilai VIF (*variance inflation factor*) lebih rendah dari nilai yang ditentukan yaitu kurang dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen. Oleh karena itu, uji multikolinieritas tidak terjadi multikolinearitas dapat dipenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji

dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik melebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga lolos uji heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisanya memiliki keseragaman (konstan) berubah atau dengan kata lain tidak ada gejala heteroskedastisitas. Dengan memenuhi semua asumsi regresi klasik di atas, maka dapat dikatakan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat atau sesuai. Sehingga dapat dijelaskan berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda program SPSS for Windows 21.00 diperoleh koefisien parameter (beta), nilai t dan sig sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.247	1.541		4.703	0.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.849	0.060	0.995	14.038	0.000
	Kecerdasan Emosional	0.478	0.146	0.387	3.273	0.002
	Stres Kerja	-0.794	0.167	-0.497	-4.765	0.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: data sekunder diolah, 2025

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 7,247 + 0,849 (X_1) + 0,478(X_2) + (-0,794) (X_3)$$

Persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,247 dapat diartikan apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kecerdasan emosional (X_2), stress kerja (X_3) dianggap nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 7,247.
2. Nilai koefisien regresi positif antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Jika gaya kepemimpinan transformasional meningkat 1% maka kinerja pegawai meningkat 0,849.
3. Nilai koefisien regresi positif antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Jika gaya kecerdasan emosional meningkat 1% maka kinerja pegawai meningkat 0,478.
4. Nilai koefisien regresi negatif antara variabel stress kerja dengan kinerja pegawai. Jika gaya stress kerja meningkat 1% maka kinerja pegawai menurun -0,794 dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji F, uji t dan uji determinasi.

a. Uji Kelayakan Model (uji F)

Berikut hasil uji F:

Tabel 7. Uji Uji Kelayakan Model (Uji f)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1182.388	3	394.129	215.146	.000 ^b
Residual	152.049	83	1.832		
Total	1334.437	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), StresKerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional

Hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti model dalam penelitian ini layak. Artinya terdapat pengaruh secara serentak antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan stress kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel secara individual (*parsial*) terhadap kepuasan.

Berikut hasil uji hipotesis (t), diperoleh hasil:

Variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis

gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

Variabel kecerdasan emosional dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

Variabel stress kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.941a	0.886	0.882	1.35348

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data sekunder diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan besarnya koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R Square), dan koefisien determinasi yang disesuaikan ($Adjusted R$ Square). Berdasarkan tabel *model summary^b* diatas diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,941. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan stress kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan sangat kuat. Hasil pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,886 dan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan ($Adjusted R$ Square) adalah 0,882. Hal ini berarti 88,6% variasi dari kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan stress kerja (X_3). Sedangkan sisanya ($100\% - 88,6\% = 11,4\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain di luar model regresi.

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan adanya bukti yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi (Adiwantari, 2019). Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya hubungan timbal balik dari gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Robbins (2010) yang mengatakan jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas, dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat. Sejalan dengan penelitian Ramadhani (2021), Fadhilah (2023) Subagia, (2021). menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan adanya bukti yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. Sholiha, Sunaryo & Priyono (2017) menjelaskan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai suatu hubungan yang produktif. Indriyani (2018) menjelaskan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dapat diartikan jika kecerdasan emosional meningkat sehingga kinerja karyawan akan tinggi. Emosi merupakan sebuah perasaan dan cara berpikir yang khas, sebuah kondisi biologis dan psikologis, serta rangkaian yang cenderung dalam melakukan pekerjaan. Emosi termasuk dalam aspek kecerdasan seorang karyawan yang berdampak membawa peran pada kinerja karyawan. Goleman dalam (Ula, 2020) menjelaskan kecerdasan emosional dapat menentukan potensi untuk melakukan sebuah keterampilan yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022), Indriyani (2018), Pratama (2017), Ula (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan adanya bukti yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap Kinerja Pegawai. Stress yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, dalam hal ini pemimpin organisasi perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap stress kerja yang dialami oleh

pegawainya. Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan organisasi (Hasibuan, 2019). Sejalan dengan penelitian Abdillah (Abdillah & Wadji, 2011) dan Setyawati (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Maka Gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara.
2. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Maka kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara.
3. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Maka jika stress kerja menurun dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara.

Saran

Dari pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas dapat di rumuskan beberapa rekomendasi di antaranya :

1. Melakukan penelitian terhadap dinas lain dengan menggunakan faktor yang sama sehingga hasilnya dapat dijadikan bahan perbandingan.
2. Metode analisis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis jalur, sempl, dan amos diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan studi tambahan.
3. Hanya 87 responden yang teridentifikasi sebagai pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih reliabel, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak yang mencakup responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, AC. & Wadji, F. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 12 (1): 1-11.
- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). No Title Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 101–111

- Astuty Isthofaina, Udin UDIN (2020) The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 10 (2020) 401–411* 401
- Burns, (2015). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia edisi kesembilan*. Jakarta: Index.
- Fadhilah, M (2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol.11. No.1*
- G. Yukl, (2015) “An Evaluation of Conceptual Weaknesses In Transformational And Charismatic Leadership,” *The Leadership Quarterly* 10, no. 2 285–305.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligent: Kecerdasan Emosional (Cet. 12)*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriyani, Desty Sesian. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 41–50.
- Khalillah, Yolanda Aulia. (2025). Hubungan Kecerdasan emosional Dengan Interaksi Sosial Pada Remaja di SMP Negeri 15 Bandar Lampung. *Health Research Journal of Indonesia (HRJI) Vol. 3, No. 13 pp. 165-173, Februari 2025*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mathis dan Jackson, RL. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Notanubun (2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado.
- Pratama, Aditya Yuda (2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2*.
- Putri, Yeni Sugena (2016) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 (2016) Juni 88-97
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Ramadhani, Muhammad Alief (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat

- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127
- Sekaran, Uma. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawati, M. B., & Murniati, M. (2018). Stres, stresor dan koping stres pada mahasiswa keperawatan dan kebidanan di STIKES Harapan Bangsa, Purwokerto. *Viva Medika*, 10(2), 6-13.
- Sholiha, M., Sunaryo, H. H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*, 07(17), 78–92.
- Subagia, Eko. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Polyglot: Jurnal Ilmiah Vol 17, No 1 Jan 2021 page: 49 - 66*
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Ula, Novi Widyanti. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020*
- Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2*. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary, (2015), *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Indeks.