

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP KINERJA
PENDIDIK DAN TENAGA PENDIDIK YANG DIMODERASI OLEH
EMOTIONAL QUOTIENT
(Studi Kasus Pada SMP Negeri 4 Pakem)**

***THE EFFECT OF CARISMATIC LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE
OF MODERATED EDUCATORS AND EDUCATION POWER BY
EMOTIONAL QUOTIENT
(Case Study On SMP Negeri 4 Pakem)***



Oleh

HERDITA AZIZI IMANIAR

20150410084

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JURNAL PUBLIKASI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP KINERJA
PENDIDIK DAN TENAGA PENDIDIK YANG DIMODERASI OLEH
EMOTIONAL QUOTIENT
(Studi Kasus Pada SMP Negeri 4 Pakem)**

***THE EFFECT OF CARISMATIC LEADERSHIP ON THE
PERFORMANCE OF MODERATED EDUCATORS AND EDUCATION
POWER BY EMOTIONAL QUOTIENT
(Case Study On SMP Negeri 4 Pakem)***



Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Isthofaina", written over a horizontal line.

Isthofaina Astuty, SE., M.Si.
NIK: 19700428199603 143 051

Tanggal, 02 Februari 2019

JURNAL PUBLIKASI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP KINERJA
PENDIDIK DAN TENAGA PENDIDIK YANG DIMODERASI OLEH
EMOTIONAL QUOTIENT
(Studi Kasus Pada SMP Negeri 4 Pakem)**

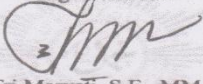
**THE EFFECT OF CARISMATIC LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE
OF MODERATED EDUCATORS AND EDUCATION POWER BY
EMOTIONAL QUOTIENT
(Case Study On SMP Negeri 4 Pakem)**

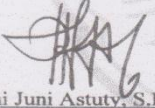
Diajukan oleh
HERDITA AZIZI IMANIAR
20150410084

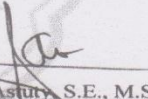
Jurnal ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan Dewan Penguji Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal : 22 Februari 2019

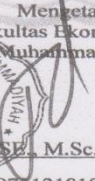
Yang terdiri dari


Tri Marwati, S.E., MM.
Ketua Tim Penguji


Rini Juni Astuty, S.E., M.Si
Anggota Tim Penguji


Isthofaina Astuty, S.E., M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Rizal Yaya, S.E., M.Sc., Ph.D., AK., CA.

NIK. 19731218199904143068

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP KINERJA
PENDIDIK DAN TENAGA PENDIDIK YANG DIMODERASI OLEH
*EMOTIONAL QUOTIENT***

(Studi Kasus Pada SMP Negeri 4 Pakem)

HERDITA AZIZI IMANIAR

20150410084

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to analyze The Effect Of Charismatic Leadership On Performance Of Education And Education Power Moderated By Emotional Quotient. The subjects of this study were educators (teachers and employees). The sample in this study amounted to 51 educators (teachers and employees). The analytical tool used is Moderated Regression Analysis (MRA).

Based on the analysis carried out, the results of charismatic leadership have a positive effect on the performance of educators (teachers and employees) shown in a simple linear regression test with a significant value of 0,000 smaller than a probability of 0.05 and a determinant coefficient of 0.340. Emotional quotient moderates charismatic leadership on the performance of educators indicated in the moderation regression test with a significance value of 0.005 smaller than the probability of 0.05 and the determination coefficient value of 0.591 bigger than the value of the coefficient of charismatic leadership determination on the performance of educators prove emotional quotient strengthens the influence of charismatic leadership on the performance of educators.

Keywords: Charismatic Leadership, Performance, Emotional Quotient

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau yang sering disingkat SDM dalam suatu perusahaan atau lembaga sangat penting dikelola, karena sumber daya manusia atau SDM adalah salah satu aset perusahaan atau lembaga sehingga dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau lembaga.

Perusahaan yang ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka perusahaan atau lembaga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan atau lembaga melalui kompensasi, *reward*, pelatihan, dan kenaikan pangkat sebagai hadiah atau penghargaan pada karyawan atas kinerja yang telah dilakukannya untuk perusahaan atau lembaga. Selain itu, pemimpin memegang peran penting dalam perusahaan atau lembaga untuk bertanggung jawab atas perusahaan atau lembaga dan karyawan begitu juga yang terjadi di SMP Negeri 4 Pakem.

Kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem memiliki visi dan misi yang dipegang teguh dan menerapkan visi dan misi tersebut pada lingkungan sekolah, sehingga mendapat dukungan dari karyawan yang bekerja di SMP Negeri 4 Pakem yang menjalankan visi dan misi yang telah diterapkan pada lingkungan sekolah. Jadi visi dan misi yang dipegang teguh oleh kepala sekolah dapat terwujud.

Meskipun kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem memiliki visi dan misi yang dipegang teguh dan menerapkannya pada lingkungan sekolah, masih ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur-prosedur yang telah ditentukan, yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkanpun kurang maksimal. Dan ditambah dengan emosi tidak baik yang dimiliki karyawan, emosi tersebut tidak dapat mendorong berjalannya sebuah pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkanpun tidak akan maksimal. Namun apabila karyawan memiliki emosi baik, emosi tersebut akan mendorong berjalannya suatu pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari jurnal terdahulu yang diteliti oleh Watkaat dan Andreas Jiddon (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Motivasi, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Kantor UPTD DIKPORA.” Yang dimodifikasi dengan perbedaan “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Pendidik Yang Dimoderasi Oleh *Emotional Quotient*.”

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut : (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pendidik dan tenaga pendidik. (2) menganalisis pengaruh *emotional quotient* dalam memoderasi kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pendidik dan tenaga pendidik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Karisma bersalah dari bahasa Yunani yang artinya “Karunia” . Menurut (Weber, 1947) karisma itu akan muncul apabila adanya krisis sosial, di mana seorang pemimpin yang karismatik akan menyelesaikan masalah tersebut melalui visi radikal yang memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Menurut (Conger & Kanungo, 1987) dalam (Yukl, 2015) menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik yaitu pengakuan oleh pengikut atas kualitas seorang pemimpin karismatik yang ditentukan melalui perilaku, keahlian, dan serta aspek situasi.

Seseorang dikatakan sebagai pemimpin karismatik dapat dilihat dari ciri dan perilakunya, diantaranya yaitu : (1) Memiliki kepercayaan diri yang sangat luar biasa. (2) Memiliki misi dan visi. (3) Memiliki keterampilan berkomunikasi. (4) Perilaku diluar aturan. (5) Berani mengambil risiko dan mengorbankan dirinya.

Untuk mengukur seorang apakah seseorang pemimpin itu berkarismatik dapat dilihat melalui indikator atau dimensi. Menurut (Conger & Kanungo, 1998) dalam (Vasudha & Venkat, 2000) kepemimpinan karismatik memiliki enam (6) dimensi, yaitu : (1) *Vision and Articulation* (Visi dan Artikulasi); Kepemimpinan karismatik memiliki visi yang dijadikan sebuah tujuan ideal untuk masa depan, dan dapat mengklarifikasikan atau menjelaskan misi yang disampaikan terhadap bawahan. (2) *Personal Risk* (Risiko Pribadi); Seorang pemimpin berani mengambil risiko pribadi yang besar, mengeluarkan biaya yang besar, dan mengorbankan dirinya untuk mencapai sebuah visi. (3) *Sensitivity To The Enviroment* (Sensitif Pada Lingkungan); Pemimpin yang dapat melakukan penghitungan secara realistis terhadap lingkungannya dan kebutuhan sumberdaya untuk mengantisipasi terjadinya perubahan. (4) *Sensitivity To Member* (Sensitif Terhadap Anggota); Pemimpin yang dapat menerima orang lain dan bertanggungjawab atas segala kebutuhan dan perasaan mereka. (5) *Unconvensional Behaviour* (Perilaku Di Luar Aturan); Pemimpin yang memiliki perilaku yang baru dan bertolak belakang dengan perilaku atau kebiasaan untuk mencapai sebuah perubahan yang lebih baik. (6) *Self-Efficacy* (Kapasitas Diri); Pemimpin mengeluarkan atau mengerahkan seluruh kemampuannya dan lebih giat untuk menyelesaikan sebuah masalah untuk mencapai sebuah tujuan.

Menurut (Amstrong & Baron, 1998) dalam (Wibowo, 2016) kinerja adalah suatu hasil atas pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat terhadap tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

(Wibowo, 2015) menyatakan kinerja yaitu implementasi dari rencana yang telah disiapkan. Biasanya implementasi kinerja dikerjakan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memberikan dampak terhadap sikap dan perilaku dalam melaksanakan kinerja.

(Edision, 2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil dari proses yang diukur dan diacu dalam periode tertentu sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Melalui pemaparan definisi kinerja menurut (Edision, 2016), terdapat 4 dimensi kinerja : (1) Target : pemenuhan atau pencapaian terhadap jumlah barang, pekerjaan, dan uang yang dihasilkan. (2) Kualitas : seberapa besar seseorang memiliki prosedur dalam mencapai kualitas, dan hasil dari kualitas menjadi sebuah kekuatan dalam mempertahankan komitmen konsumen. (3) Waktu : penyelesaian sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau tepat waktu. (4) Taat asas : melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau cara yang benar, dapat dipertanggungjawabkan, dan transparan.

Emotional quotient yaitu di mana seseorang memiliki kelebihan pada dirinya untuk dapat memotivasi diri, tahan terhadap kegagalan, dapat mengendalikan emosi, dapat menahan kepuasan, dan dapat mengendalikan keadaan jiwa (Goleman, 2001).

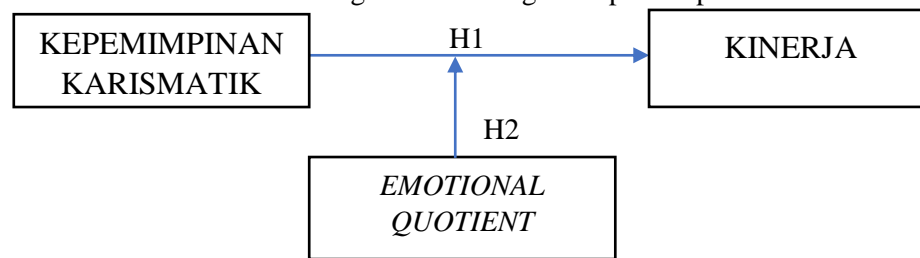
Menurut (Robbins, 2015) menyatakan *emotional quotient* yaitu keahlian yang dimiliki seseorang untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk dan informasi emosional.

(Wong, 2004) mendefinisikan *emotional quotient* yaitu merupakan suatu konsep yang berbeda dari dimensi kepribadian.

Untuk mengukur *emotional quotient* dapat melalui beberapa dimensi sebagai acuan untuk menilai emosi pada setiap individu. Menurut (Wong, 2004) terdapat empat dimensi untuk mengukur *emotional quotient* diantaranya : (1) *Self-emotions appraisal*; Kemampuan dalam memahami apa yang dirasakan oleh diri sendiri dan dapat mengekspresikannya. (2) *Others-emotions appraisal*; Mampu memahami apa yang dirasakan oleh orang lain atau peka terhadap apa yang dirasakan orang lain. (3) *Use of emotion*; Kemampuan untuk mengatur emosi dan mengaitkan emosi tersebut terhadap pekerjaan untuk mendukung dan berjalan baiknya suatu pekerjaan. (4) *Regulation of emotion*; Kemampuan dalam mengendalikan perasaan, di mana seseorang dapat mengendalikan atau memulihkan emosi ke kondisi normal, setelah merasa senang dan sedih.

KERANGKA BERPIKIR

Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja dengan *Emotional Quotient* sebagai variabel moderasi maka dibuatlah bagan atau kerangka berpikir seperti dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

- Sumber :
1. Hasman Budiadi (2016); Nurman Widiyanto (2008); Watkaat, Andreas Jidon (2012)
 2. Sawiratul Arfiah Ismail (2017)

Melalui model penelitian diatas dapat diketahui dua hipotesis yaitu : (H1) ada pengaruh kepemimpinan karismatik signifikan terhadap kinerja. (H2) diduga *emotional quotient* memoderasi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap kinerja

Hubungan antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja terdapat hubungan yang signifikan positif, hubungan tersebut telah dijelaskan dari beberapa jurnal pendukung yang menyatakan adanya hubungan yang

signifikan positif antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja, seperti penelitian yang dimuat dalam tabel berikut :

Tabel Penelitian Terdahulu yang mendukung adanya H1

No	Judul	Hasil
1.	Analisa Dampak Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo. Hasman Budiadi (2016)	Menyatakan ada hubungan positif antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja.
2.	Pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Utara Maluku. Nurman widianto (2008)	Menyatakan terdapat hubungan antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh gaya kepemimpinan karismatik, motivasi, kemampuan kinerja terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORAT (studi di kec.Tanimbar Utara Kota Larat. Kab . Maluku Tenggara Barat. Prop Maluku. Watkaat, Andreas Jidon (2012)	Menyatakan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja.
4.	A longitudinal study of the effects of charismatic leadership and organizational culture on objective and perceived corporate performance Celeste P.M.Wilderom ^a Peter T.van den Berg ^b Uco J.Wiersma ^c (2012)	Menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja.

Berdasarkan logika yang didukung dengan adanya penelitian terdahulu, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut: (H1) Ada pengaruh kepemimpinan karismatik signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Hubungan Kepemimpinan Karismatik Dengan Kinerja

Adanya *emotional quotient* sebagai variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja, sebab dengan adanya emosi yang baik akan mempengaruhi suatu hubungan antara pemimpin dan bawahan dan hal itu akan menjadikan pengaruh yang baik atas kinerja bawahan yang diberikan pada organisasi. Namun apabila karyawan tidak memiliki emosi yang baik, maka emosi tersebut tidak akan mendorong berjalannya suatu pekerjaan, dan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Oleh sebab itu, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut : (H2) Diduga *Emotional Quotient* memoderasi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja.

III. METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah SMP Negeri 4 Pakem. Dan subyek yang dituju pada penelitian ini adalah pendidik dan tenaga pendidik.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan yaitu data primer. Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden. Dan teknik dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pendidik dan tenaga pendidik SMP Negeri 4 Pakem yang berjumlah 51 orang. Sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik dan tenaga pendidik SMP Negeri 4 Pakem, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus.

DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional variabel kepemimpinan karismatik, kinerja dan *emotional quotient* dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian:	Dimensi/Indikator	Item dan Skala	
IV. H A S I L D A N K I N E R J A B A H A S A N	Kepemimpinan Karismatik	Kepemimpinan karismatik adalah pengakuan bawahan atas kualitas seorang pemimpin karismatik yang meliputi perilaku, keahlian dan aspek sosial (kanungo, 1998)	(kanungo, 1998) ada enam (6) dimensi, yaitu : 1. Visi dan Artikulasi (<i>vision and Articulation</i>) 2. Risiko Pribadi (<i>Risk Personal</i>) 3. Sensitif Terhadap Lingkungan (<i>Sensitivity To The Enviroment</i>) 4. Sensitif Terhadap anggota (<i>Sensitivity To Members</i>) 5. Perilaku Di luar Aturan (<i>Unconventional Behaviour</i>) 6. Kapasitas Diri (<i>self Efficacy</i>)	23 item pertanyaan dan menggunakan skala likert, yaitu : 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Cukup Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
	Kinerja	Kinerja adalah suatu hasil dari proses yang diukur dan diacu dalam periode tertentu, sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan (Edision, 2016)	Menurut (Edision, 2016) ada empat (4) dimensi, yaitu : 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat asas	11 item pertanyaan dan menggunakan skala likert, yaitu: 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Cukup Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
	<i>Emotional Quotient</i>	<i>Emotional Quotient</i> adalah suatu kondisi yang berbeda dari dimensi kepribadian (Wong, 2004)	Menurut (Wong, 2004) ada empat (4) dimensi <i>emotional quotient</i> yaitu : 1. <i>Self-emotions appraisal</i> 2. <i>Others-emotions appraisal</i> 3. <i>Use of emotion</i> 4. <i>Regulation of emotion</i>	16 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert, yaitu: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak setuju 3= Cukup Setuju 4= Setuju 5=Sangat setuju

AN

1. PROFIL RESPONDEN

Klasifikasi responden berdasarkan karekteristik jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Dan dapat dilihat deskripsi responden penelitian melalui tabel sebagai berikut :

Tabel Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	47%
	Perempuan	27	53%
Umur	20-30 tahun	11	22%
	31-40 tahun	10	20%
	41-50 tahun	15	29%

	>50 tahun	15	2
Lama Bekerja	1-10 tahun	18	35%
	11-20 tahun	15	29%
	21-30 tahun	12	24%
	>31 tahun	6	12%

Melalui tabel 4.3 menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (47%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan 27 orang (53%).

Umur responden mayoritas sekitar 41-50 berjumlah 15 orang (29%) bahkan lebih dari 50 tahun dengan jumlah 15 orang (29%).

Lama bekerja pendidik dan tenaga pendidik SMP Negeri 4 Pakem didominasi dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 18 orang (35%).

2. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	signifikan	Keterangan
Kepemimpinan karismatik	23	0,000	Valid
Kinerja	11	0,000	Valid
<i>Emotional Quotient</i>	16	0,000	Valid

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan variabel kepemimpinan karismatik, kinerja dan *emotional quotient* adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Karismatik	0,758	Reliabel
Kinerja	0,767	Reliabel
<i>Emotional Quotient</i>	0,759	Reliabel

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan pada setiap variabel adalah reliabel atau handal.

3. STATISTIK DESKRIPTIF

Variabel	N	Min	Max	Mean
Kepemimpinan karismatik	51	2	5	3,72
Kinerja	51	3	5	3,92
<i>Emotional quotient</i>	51	3	5	3,80

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan karismatik memiliki rata-rata sebesar 3,72 dengan skor minimum 2 dan maksimum 5, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik tergolong dalam katagori tinggi. Dan begitupula dengan variabel kinerja dan *emotional quotient* memiliki rata-rata 3,92 dan 3,80 dengan nilai skor minimum 3 dan maksimum 5, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dan *emotional quotient* tergolong dalam katagori tinggi.

4. UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA

UJI HIPOTESIS

Pengujian regresi linear sederhana untuk mengetahui variabel independen (Kepemimpinan Karismatik) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja). Pada pengujian regresi linear sederhana ini akan dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R²).

Tabel Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Beta	T Hitung	Nilai Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Karismatik	0,583	5,028	0,000	Signifikan
F Hitung		25.280	0,000	
R square (R ²)	0,340			

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T hitung sebesar 5,028 nilai tersebut lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,011 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Untuk nilai F hitung sebesar 25.280 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki hubungan terhadap kinerja.

Nilai R *square* sebesar 0,340 nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 34%.

ANALISI DATA

Penelitian ini menggunakan alat analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui apakah variabel moderasi *emotional quotient* dapat memoderasi hubungan kepemimpinan karismatik terhadap kinerja. Melalui tabel berikut dapat diketahui hasil uji moderasi :

Tabel Uji Regresi Moderasi

Variabel	R square	Nilai Sig	Keterangan
Kepemimpinan Karismatik	0,340	0,000	Signifikan Positif
<i>Emotional quotient</i> sebagai variabel moderasi	0,591	0,005	Memoderasi

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R *square* sebelumnya sebesar 0,340 dan kemudian setelah melakukan uji regresi moderasi nilai R *square* sebesar 0,591. Hal tersebut menunjukkan bahwa *emotional quotient* sebagai variabel moderasi dapat memoderasi hubungan kepemimpinan karismatik terhadap kinerja, dengan memperkuat pengaruh positif.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Pendidik Yang Dimoderasi Oleh *Emotional Quotient*. Setelah melakukan pengumpulan data dan analisis data, maka diperoleh hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Karismatik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. *Emotional Quotient* sebagai variabel moderasi dapat memoderasi positif memperkuat pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, berikut beberapa saran yang disarankan oleh peneliti bagi SMP Negeri 4 Pakem dan peneliti yang akan datang :

1. Bagi SMP Negeri 4 Pakem

Berdasarkan hasil dari analisis data bahwa kepemimpinan karismatik tergambar pada kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem, dan hasil dari analisis tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga pendidik, dan akan lebih baik lagi dapat mempertahankan kepemimpinan karismatik tersebut, karena dapat memberikan pengaruh tanpa disadari melalui visi dan misi yang selalu dipegang teguh dan menerapkan visi dan misi tersebut pada lingkungan SMP Negeri 4 Pakem dengan positif terhadap pendidik dan tenaga pendidik sehingga akan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga pendidik

2. Bagi peneliti yang akan datang
 - a. Penelitian mendatang sebaiknya dalam mengumpulkan data tidak hanya dengan kuesioner, namun juga melakukan wawancara agar mendapat informasi lebih detail.
 - b. Penelitian mendatang disarankan mencari beberapa obyek yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Budiadi, H. (2017). Analisa Dampak Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo. *Issn : 1693-1173*, 13.
- Debby Siswono, S. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *Agora Vol. 4, No. 2, 7*.
- Djohantini, S. N. (2005). Hubungan Kepemimpinan Karismatik Dengan Respek, Kepercayaan, Kepuasan, Identitas Kelompok, Dan Pemberdayaan Para Pengikut.
- Emron Edition, Y. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ihsanuddin, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Moderasi Oleh Variabel Stress Kerja (Studi Pada Ganesa Operation Yogyakarta).
- J.Wiersmac, C. P. (2012). A Longitudinal Study Of The Effects Of Charismatic Leadership And Organizational Culture On Objective And Perceived Corporate Performance.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Yogyakarta: Erlangga.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Purnomo, S. R. (2016). Hubungan Kecerdasan Emotional Dengan Hasil Osce Mahasiswa Program Studi Pendidikan Dokter Fkik Umy.
- Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2016). *Statistika : Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Praktik*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Sarna, D. A. (2016). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dengan Kinerja Karyawan. 13.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.

- Stephen P. Robbins, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Steven, H. (2000). *Ledakan Eq : 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emotional Meraih Sukses*. Bandung: Kaifa.
- Vasudha, V. (2000). Charismatic Leadership And Self-Efficacy : Importance Of Role Clarity.
- Watkaat, A. J. (2012). Analisis Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pns Pada Kantor Uptd Dikporat (Studi Di Kec. Tanimbar Utara Kota Larat Kab, Maluku Tenggara Barat Prop. Maluku.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Widianto, N. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Utara Makasar.
- Wong, C.-S., Law, K. S., & Song, L. J. (2004). The Construct And Criterion Validity Of Emotional Intelligence And Its. *Journal Of Applied Psychology*, 15.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta Barat: Indeks.

https://id.wikipedia.org/wiki/Smp_Negeri_4_Pakem

<http://smpn4pakem.sch.id/wp/sejarah-smp-negeri-4-pakem/>

<http://referensi.data.kemdikbud.go.id/tabs.php?npsn=20401090>

http://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/Analisis_Moderating.Pdf