

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *emotional quotient* sebagai variabel moderasi memperkuat atau memperl lemah antara variabel kepemimpinan karismatik terhadap variabel kinerja. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 4 Pakem. Untuk mengolah data penelitian ini, peneliti terlebih dahulu menyebarkan kuesioner secara langsung pada pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) agar mendapat hasil yang maksimal. Proses penyebara kuesioner dilaksanakan pada tanggal 30 November sampai 08 Desember 2018, dalam bab IV penelitian ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, profil responden, uji kualitas instrumen, statistik deskriptif, uji hipotesis dan analisis data seperti berikut ini :

#### **A. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

##### **1. Profil Singkat SMP Negeri 4 Pakem**

SMP Negeri 4 Pakem merupakan Sekolah Menengah Pertama Negeri RSBI ( Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional ), sebelum ditetapkan menjadi SMP Negeri 4 Pakem, sekolah ini diberi nama SMP Pancasila yang berdiri pada tahun 1952. Dengan seiringnya waktu sekolah ini berganti nama seperti SMP N 3 IKIP, SMP N Percobaan 2, SMP N 2 Pakem, dan pada akhirnya sekolah ini bernama SMP Negeri 4 Pakem. Lokasi SMP Negeri 4 Pakem berada di Jl. Kaliurang Km.17,5 Sukunan, Pakembinangun, Pakem,

Sleman, DIY. Dari tahun 1999, Ibu Woro Triwulan Ambarwati, B.A. ditugaskan menjadi kepala sekolah di SMP Negeri 4 Pakem. Ibu woro selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem dimulailah pembangunan gedung dan perbaikan, sehingga SMP Negeri 4 Pakem berkembang. Pada tahun 2007 SMP Negeri 4 Pakem ditetapkan sebagai sekolah RSBI ( Rintisan Sekolah Bertaraf Internasioanl ), dan selain itu SMP Negeri 4 Pakem menjadi jawara UN se-DIY pada tahun 2007, 2008, 2009, dan 2011. Diakhir tahun 2013 Ibu Woro Triwulan Ambarwati, B.A. pensiun sebagai kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem dan kemudian digantikan oleh Bapak Ponidi, S.Pd. selaku kandidat yang telah dipersiapkan.

SMP Negeri 4 Pakem memiliki pendidik dan tenaga pedidik (guru dan karyawan) sejumlah 51 orang dengan status PNS, Honorer, dan karyawan. Jumlah kelas yang dimiliki SMP Negeri 4 Pakem sebanyak 5 kelas untuk kelas VII, VIII, dan XI, untuk masing-masing kelas terdapat 25-34 orang siswa. SMP Negeri 4 Pakem juga menerapkan kurikulum 2013.

#### 1. Visi dan misi

Setiap sekolah memiliki visi dan misi yang dipegang teguh sebagai pegangan atau tujuan untuk membangun sekolah menjadi lebih maju, begitupula dengan SMP Negeri 4 Pakem memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi :

“Berbudi pekerti luhur, cerdas, kompetitif, berwawasan nasional dan global, serta mandiri.”

Misi :

1. Melaksanakan pembinaan iman dan taqwa (IMTAQ).
2. Melaksanakan pembinaan sikap dan karakter.
3. Melaksanakan pembinaan akademik dan nonakademik.
4. Meningkatkan kualitas SDM
5. Mengembangkan sekolah sebagai komunitas belajar.
6. Mewujudkan sistem manajemen partisipatif, transparan, dan akuntabel.
7. Meningkatkan *income generating activity* .
8. Melaksanakan kemitraan sekolah
9. Melaksanakan pembelajaran berbasis *information communication technology* (ICT).
10. Melaksanakan pengelolaan sekolah berbasis *information communication technology* (ICT).
11. Melaksanakan pengelolaan ekosistem yang kondusif.
12. Melaksanakan sekolah berwawasan lingkungan dan mitigasi bencana (SWALIBA).

## 2. Branding

“*SEKOLAH BERKARAKTER JUARA*” sekolah yang menanamkan nilai-nilai karakter juara pada siswa dan siswi dengan cara sportif dan pantang menyerah.

## 3. Prestasi Sekolah

Prestasi yang didapat atau diperoleh SMP Negeri 4 Pakem yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1 Prestasi Sekolah

Tahun	Keberhasilan
2004	Ebtanas : peringkat II DIY dan ditetapkan sebagai sekolah Standar Internasional.
2005	UNAS : peringkat II DIY
2006	UNAS : peringkat II DIY
2007	UN : peringkat I DIY, ditetapkan sebagai RSBI
2008	UN : peringkat I DIY
2009	UN : peringkat I DIY
2010	UN : peringkat II DIY
2011	UN : peringkat I DIY
2012	UN : peringkat II DIY
2013	UN : peringkat II DIY
2014	UN : peringkat II DIY
2015	UN : peringkat I DIY
2016	UN : peringkat IV DIY

Sumber : [mpn4pakem.sch.id/wp/](http://mpn4pakem.sch.id/wp/)

Melalui tabel 4.1 dapat diketahui bahwa SMP Negeri 4 Pakem meraih berbagai prestasi sekolah dari tahun 2004 sebagai peringkat II DIY Ebtanas dan ditetapkan sebagai sekolah yang berstandar internasional. Tahun 2005-2006 meraih prestasi UNAS peringkat II DIY. Dan selain itu dari tahun 2007 hingga 2016 meraih prestasi UN pada peringkat dan menduduki peringkat I, II dan IV DIY. Dari beberapa prestasi yang telah diraih SMP Negeri 4 Pakem, membuktikan

bahwa kualitas kerja yang dimiliki pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) sangat baik. Prestasi-prestasi tersebut merupakan pembuktian dari kinerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan).

#### 4. Prestasi Sekolah Dalam Bidang Akademik

Selain itu SMP Negeri 4 Pakem memiliki prestasi dalam bidang akademik OSN diantaranya sebagai berikut :

Tabel 4.2 Prestasi Sekolah Bidang Akademik

NO	Tahun			
	2012	2013	2014	2015
1.	Matematika : juara I se-Provinsi, dan lolos nasional.	Matematika : juara II se-Provinsi, dan lolos nasional.	Matematika : juara II se-Kabupaten.	Matematika : juara II se-Kabupaten.
2.	Fisika : juara I se-Kabupaten.	Fisika : juara IV se-Kabupaten.	Fisika : juara III se-Provinsi, dan lolos nasional.	Fisika : juara III se-Kabupaten.
3.	Biologi : juara I se-Kabupaten.	Biologi : juara I se-Kabupaten.	Biologi : juara I se-Provinsi, dan lolos nasional.	Biologi : juara III se-Kabupaten.
4.	IPS : juara I se-Kabupaten.	IPS : mendali perak OSN 2013	IPS : juara III se-Kabupaten.	IPS : mendali perak OSN 2015

Sumber : [mpn4pakem.sch.id/wp/](http://mpn4pakem.sch.id/wp/)

alui tabel 4.2 menjelaskan prestasi-prestasi akademik yang diraih SMP Negeri 4 Pakem pada tahun 2012 hingga 2015 dalam bidang matematika, fisika, biologi dan IPS. Dalam bidang matematika mendapat juara I, II Provinsi, dan juara II Kabupaten. Bidang fisika mendapat juara I, III Provinsi, dan juara III, IV Kabupaten. Bidang biologi meraih juara I Provinsi dalam tiga tahun dan juara III Kabupaten. Dan bidang IPS meraih juara I, III Kabupaten dan meraih mendali perak OSN ada tahun 2013 dan 2015. Hal tersebut membuktikan bahwa hasil kerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karywan) SMP Negeri 4 Pakem dapat dilihat melalui prestasi-

prestasi yang telah dicapai oleh siswa dan siswi dalam bidang akademik yang telah dicapai melalui keikutsertaan dalam beberapa lomba seperti matematika, fisika, biologi, IPS, dan OSN.

## B. PROFIL RESPONDEN

Pengumpulan data pada penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pendidik dan tenaga pendidik ( guru dan karyawan ) di SMP Negeri 4 Pakem dengan jumlah 51 orang. Dari penyebaran 51 kuesioner yang telah disebar, kuesioner kembali sebanyak 51 kuesioner sesuai dengan sampel (*respon rate 100%*). Klasifikasi responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Dan dapat dilihat deskripsi responden penelitian melalui tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 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%

Sumber : lampiran 3 profil responden

Melalui tabel 4.3 menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (47%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan 27 orang (53%). Melalui pemaparan tersebut menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan mendominasi di SMP Negeri 4 Pakem.

Umur responden mayoritas sekitar 41-50 berjumlah 15 orang (29%) bahkan lebih dari 50 tahun dengan jumlah 15 orang (29%). Hal tersebut membuktikan umur responden lebih dari 40 tahun lebih banyak dan memiliki pengalaman lebih dalam mendidik peserta didik.

Lama bekerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) SMP Negeri 4 Pakem didominasi dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 18 orang (35%) dikarenakan pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) SMP Negeri 4 Pakem baru diangkat sebagai pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) dan adanya mutasi terhadap pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) yang membuat lama bekerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) SMP Negeri 4 Pakem didominasi antara 1-10 tahun.

### **C. UJI KUALITAS INSTRUMEN**

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Dan setiap item pertanyaan dinyatakan valid apabila hasil uji memperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 0,05 atau 5%.

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Karismatik**

Variabel	Butir	R	Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan Karismatik	1	0,704	0,000	Valid
	2	0,658	0,000	Valid
	3	0,770	0,000	Valid
	4	0,824	0,000	Valid
	5	0,792	0,000	Valid
	6	0,718	0,000	Valid
	7	0,695	0,000	Valid
	8	0,743	0,000	Valid
	9	0,707	0,000	Valid
	10	0,795	0,000	Valid
	11	0,616	0,000	Valid
	12	0,687	0,000	Valid
	13	0,717	0,000	Valid
	14	0,593	0,000	Valid
	15	0,701	0,000	Valid
	16	0,551	0,000	Valid
	17	0,366	0,008	Valid
	18	0,755	0,000	Valid
	19	0,602	0,000	Valid
	20	0,602	0,000	Valid
	21	0,397	0,004	Valid

Sumber : lampiran 4 olah data uji validitas

Tabel 4.4 menunjukkan hasil nilai yang signifikan pada setiap butir pertanyaan variabel Kepemimpinan Karismatik  $< 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kepemimpinan Karismatik adalah valid. Jadi seluruh butir pertanyaan variabel kepemimpinan karismatik dapat diolah kembali atau dapat digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel	Butir	R	Signifikan	Keterangan
Kinerja	1	0,757	0,000	Valid
	2	0,665	0,000	Valid
	3	0,723	0,000	Valid
	4	0,746	0,000	Valid
	5	0,817	0,000	Valid
	6	0,499	0,000	Valid
	7	0,786	0,000	Valid
	8	0,792	0,000	Valid
	9	0,693	0,000	Valid
	10	0,642	0,000	Valid
	11	0,618	0,000	Valid

Sumber : lampiran 4 olah data uji validitas



Tabel 4.5 menunjukkan hasil nilai yang signifikan pada setiap butir pertanyaan variabel Kinerja  $< 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kinerja adalah valid. Jadi seluruh butir pertanyaan variabel kinerja dapat diolah kembali atau dapat digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.6  
Uji Validitas Variabel *emotional quotient*

Variabel	Butir	R	Signifikan	Keterangan
<i>Emotinal Quotient (EQ)</i>	1	0,649	0,000	Valid
	2	0,695	0,000	Valid
	3	0,737	0,000	Valid
	4	0,512	0,000	Valid
	5	0,566	0,000	Valid
	6	0,533	0,000	Valid
	7	0,633	0,000	Valid
	8	0,664	0,000	Valid
	9	0,688	0,000	Valid
	10	0,598	0,000	Valid
	11	0,725	0,000	Valid
	12	0,642	0,000	Valid
	13	0,748	0,000	Valid
	14	0,829	0,000	Valid
	15	0,770	0,000	Valid
	16	0,732	0,000	Valid

Sumber : lampiran 4 olah data uji validitas

Tabel 4.6 menunjukkan hasil nilai yang signifikan pada setiap butir pertanyaan variabel *emotional quotient*  $< 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel *emotional quotient* adalah valid. Sehingga seluruh butir pertanyaan variabel *emotional quotient* dapat diolah kembali atau dapat digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's Alpha*. Di mana instrumen dinyatakan reliabel pada saat

nilai koefisien *cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,7. Dan hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Hasil 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

Sumber : lampiran 4 olah data uji reliabilitas

Hasil uji dari pengujian reliabilitas pada tabel 4.7 menyatakan bahwa nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Kepemimpinan Karismatik sebesar 0,758; Kinerja sebesar 0,767 dan *emotional quotient* sebesar 0,759. Dari masing-masing nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Kepemimpinan Karismatik, kinerja dan *emotional quotient* menunjukkan lebih besar 0,7. Jadi dapat disimpulkan seluruh instrumen yang digunakan dalam variabel adalah reliabel atau handal, yang artinya ketiga instrumen kepemimpinan karismatik, kinerja, dan *emotional quotient* memenuhi syarat di mana nilai *cronbach's Alpha*  $> 0,7$ .

#### D. STATISTIK DESKRIPTIF

Hasil dari pengukuran variabel penelitian ini dapat dihitung melalui skor dari setiap responden, selanjutnya dijumlahkan dan dianalisis dengan katagori berikut ini :

1. Menentukan jarak interval kelas

Skor maksimal : 5

Skor minimal : 1

Banyak kelas : 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{banyak kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

2. Pengelompokan katagori skor *mean*

Tabel 4.8 Katagori skor *mean*

1 - < 1,8	:	Sangat Rendah
1,8 < 2,6	:	Rendah
2,6 < 3,4	:	Cukup
3,4 < 4,2	:	Tinggi
4,2 - 5,0	:	Sangat Tinggi

Hasil dari statistik deskriptif melalui penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai maksimal dan minimal dari variabel kepemimpinan karismatik dapat dilihat melalui tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9  
Statistik deskriptif variabel Kepemimpinan Karismatik

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Pemimpin saya menunjukkan tujuan yang strategis dan inspiratif.	51	1	5	4,10	0,806
Pemimpin saya inspiratif ; mampu memotivasi dengan cara mengartikulasikan secara efektif pentingnya apa yang dilakuakn oleh anggota organisasi.	51	2	5	4,00	0,825
Pemimpin saya secara konsisten menghasilkan ide-ide baru untuk masa depan organisasi.	51	2	5	2,02	0,787
Pemimpin saya adalah pembicaraan publik yang menarik.	51	2	5	3,82	0,888
Pemimpin saya memiliki visi ; sering memunculkan ide tentang kemungkinan untuk masa depan.	51	2	5	3,94	0,904
Pemimpin saya memiliki orientasi wirausaha ; dapat menangkap peluang baru untuk mencapai tujuan.	51	1	5	3,69	0,883
Pemimpin saya mudah mengenali peluang lingkungan baru ( baik kondisi fisik maupun kondisi sosial ) yang dapat memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.	51	1	5	3,80	0,800
Pemimpin saya mudah mengenali masalah dalam lingkungan fisik ( keterbatasan teknologi, kurangnya sumber daya, dll ) yang dapat menghalangi mencapai tujuan organisasi.	51	2	5	3,94	732

Sumber : lampiran 5 olah data uji deskriptif kepemimpinan karismatik

Lanjut tabel 4.9

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Pemimpin saya mudah mengenali masalah sosial dan budaya di dalam lingkungan organisasi yang dapat menghalangi tujuan organisasi.	51	2	5	3,82	0,842
Pemimpin saya mengenali kemampuan dan keterampilan anggota dalam organisasi.	51	3	5	3,93	0,705
Pemimpin saya mengenali keterbatasan anggota organisasi.	51	2	5	3,69	0,787
Pemimpin saya mempengaruhi orang lain dengan mengembangkan hubungan timbal balik.	51	2	5	3,61	723
Pemimpin saya menunjukkan kepekaan terhadap kebutuhan dan perasaan anggota organisasi.	51	2	5	3,41	0,853
Pemimpin saya sering mengungkapkan pendapat pribadi terhadap kebutuhan dan perasaan anggota.	51	1	5	3,53	0,880
Pemimpin saya mengambil risiko tinggi demi organisasi.	51	1	5	3,39	0,940
Pemimpin saya sering mengeluarkan dana pribadi yang tinggi untuk organisasi.	51	1	5	2,53	0,902
Pemimpin saya terlibat dalam kegiatan yang menimbulkan risiko pribadi untuk mencapai tujuan organisasi.	51	1	5	2,65	0,934
Pemimpin saya menggunakan metode-metode baru untuk mencapai tujuan organisasi.	51	2	5	3,78	0,730
Pemimpin saya yakin tentang kemampuan dia untuk melakukan pekerjaan dia.	51	3	5	4,18	0,623
Pemimpin saya yakin akan kemampuan dia untuk melakukan aktivitas kerja dia.	51	3	5	4,18	0,623
Pemimpin saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan dia.	50	1	5	4,02	0,845
				3,72	

Sumber : lampiran 5 olah data uji deskriptif kepemimpinan karismatik

Melalui tabel 4.9 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kepemimpinan karismatik. Variabel kepemimpinan karismatik menunjukkan rata-rata sebesar 3,72 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal tersebut menunjukkan kepemimpinan

karismatik kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem masuk dalam katagori tinggi. Kepemimpinan karismatik yang tinggi dapat dilihat bahwa seorang pemimpin atau kepala sekolah yang karismatik memiliki visi dan misi yang dipegang teguh dan telah menerapkan visi dan misi tersebut pada lingkungan SMP Negeri 4 Pakem, sehingga visi dan misi tersebut akan terealisasikan

Tabel 4.10  
Statistik deskriptif variabel kinerja

	N	Min	Max	Mean	Std. deviasi
Saya selalu bekerja berpedoman pada target yang harus terpenuhi atau diselesaikan.	51	2	5	4,02	0,648
Target yang saya buat atau terima, sangat menantang namun realistis.	51	2	5	3,67	0,683
Saya selalu memenuhi kuantitas yang sudah ditargetkan.	51	2	5	3,92	0,688
Konsumen intenal atau eksternal ( siswa dan siswi ) puas atas kuantitas yang saya hasilkan.	51	3	5	3,80	0,566
kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah dihasilkan.	51	2	5	3,80	0,633
Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi.	51	3	5	4,31	0,547
Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.	51	3	5	4,18	0,623
Konsumen internal atau eksternal ( siswa dan siswi ) puas atas kualitas yang saya hasilkan.	51	3	5	3,86	5,66
Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu.	51	1	5	3,69	0,927
Konsumen internal atau eksternal ( siswa dan siswi ) puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu.	51	2	5	3,63	0,747
Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting, dan harus dicapai.	51	3	5	4,27	0,603
				3,92	

Sumber : lampiran 5 olah data uji deskriptif kinerja

Melalui tabel 4.10 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kinerja. Variabel kinerja menunjukkan rata-rata sebesar 3,72 dengan skor

minimum 3 dan maksimum di angka 5, hal tersebut menunjukkan kinerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) SMP Negeri 4 Pakem masuk dalam katagori tinggi. kinerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) yang tinggi menunjukkan bahwa bawahan dalam bekerja memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, dan ditambah dengan pengaruh yang diberikan oleh atasan mereka yang menunjukkan sikap pekerja keras tanpa pamprih, hal tersebut akan menambah semangat bawahan lebih besar dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai sangat baik.

Tabel 4.11

	N	Min	Max	Mean	Std. deviasi
Saya hampir selalu memiliki perasaan yang baik pada sesuatu yang saya lihat.	51	1	5	3,84	0,806
Saya memiliki perasaan yang baik tentang emosi saya sendiri.	51	2	5	3,80	0,693
Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.	51	3	5	4,16	0,644
Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak.	51	3	5	4,14	0,664
Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.	51	1	5	3,63	0,824
Saya adalah pengamat yang baik dari emosi orang lain.	51	1	5	3,29	0,879
Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain.	51	1	5	3,61	0,918
Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang disekitar saya.	51	3	5	3,82	0,654
Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.	51	2	5	4,06	0,810
Saya selalu mengatakan pada diri saya sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.	51	1	5	3,55	0,966
Saya adalah orang yang memotivasi diri sendiri.	51	2	5	4,00	0,748
Saya selalu mendorong diri untuk mencoba yang terbaik.	51	3	5	4,24	0,710
Saya bisa mengendalikan emosi saya, sehingga saya bisa mengatasi kesulitan rasional.	51	2	5	3,73	0,723
Saya cukup mampu mengendalikan emosi saya sendiri.	51	2	5	3,76	0,839
Saya selalu bisa tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.	51	1	5	3,55	0,986
Saya memiliki kendali yang baik terhadap emosi saya sendiri.	51	2	5	3,65	0,796
				3,80	

### Statistik deskriptif variabel *emotional quotient*

Melalui tabel 4.11 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel *emotional quotient*. Variabel *emotional quotient* menunjukkan rata-rata sebesar 3,80 dengan skor minimum 3 dan maksimum di angka 5, hal tersebut menunjukkan *emotional quotient* yang dimiliki pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) SMP Negeri 4 Pakem masuk dalam katagori tinggi. *Emotional quotient* pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) yang tinggi menunjukkan bahwa bawahan mampu mengontrol emosi dengan sangat baik, hal itu dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap pekerjaan. Di mana bawahan memiliki emosi yang baik maka akan mendorong diri untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik.

#### **E. UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA**

Penelitian ini memiliki 2 hipotesis dengan melakukan uji regresi linear dan uji interaksi. Uji regresi linear dilakukan untuk mengetahui adakah pengeruh antara variabel kepemimpinan karismatik (independen) terhadap kinerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) atau hipotesis pertama (H1). Uji interaksi (MRA)

dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *emotional quotien* sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel kepemimpinan karismatik (independen) terhadap variabel kinerja (dependen) atau hipotesis kedua (H2).

Pembuktian terhadap dua hipotesis tersebut dapat dilakukan setelah melakukan uji asumsi klasik lebih dahulu. Uji asumsi klasik pada penelitian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

#### 1. Hipotesis 1

Pengujian uji asumsi klasik pada penelitian ini merupakan syarat dari uji regresi, sehingga uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini ada tiga yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. dan sebelum melakukan uji regresi linear, maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat.

##### 1) Uji Normalitas

Pengujian uji normalitas dilakukan untuk mengetahui pada model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas melalui program SPSS 22 :



Tabel 4.12  
Uji Normalitas

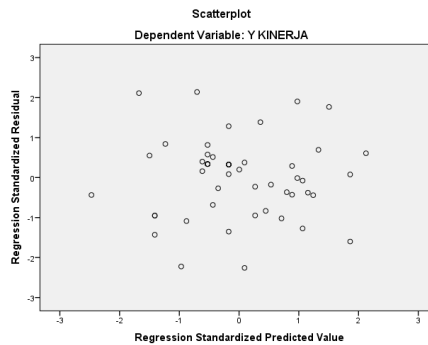
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual H1	0,200	Normal

Sumber : lampiran 6 uji asumsi klasik

Melalui tabel 4.12 menyatakan bahwa nilai signifikan uji *kolmogrov- Smirnov test* adalah 0,200 , di mana nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa residual variabel berdistribusi normal. Artinya model regresi, variabel kepemimpinan karismatik (independen), dan variabel kinerja (dependen) memiliki distribusi normal karena telah memenuhi syarat nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$ .

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pengamat satu kepengamat lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas melalui program SPSS 22 :



Gambar 4.1 grafik *scatterplot*

Sumber : lampiran 6 uji asumsi klasik

Melalui gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak, baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya bahwa titik-titik yang menyebar pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas .

### 3) Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas pada penelitian untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi atau tidak antara variabel bebas. Dan model regresi yang baik tidak mengalami atau terjadi korelasi antara variabel bebas. Dikatan model regresi bebas multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai dari *variance inflation factor (VIF)* < 10. Dan

berikut hasil dari uji multikolinearitas, menggunakan SPSS 22 :

Tabel 4.13  
Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance inflation factor (VIF)</i>
Kepemimpinan Karismatik	0,833	1,201
<i>Emotional Quotient</i>	0,833	1,201

Sumber : lampiran 6 uji multikolinearitas

Melalui tabel 4.13 uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan karismatik dan *emotional quotient* sebesar  $0.833 > 0,1$  dan untuk nilai VIF (*variance inflation factor*) sebesar  $1,201 < 10$ . Jadi dapat diketahui bahwa model regresi bebas multikolinearitas. Artinya variabel kepemimpinan karismatik (independen) yang ada pada model mempunyai hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi atau = 1).

Setelah melakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya yaitu melakukan 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 ( $R^2$ ).

Tabel 4.14  
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 <sup>2</sup> )	0,340			

Sumber : lampiran 7 uji regresi linear sederhana

a. Uji Regresi Parsial (Uji T)

Melalui tabel 4.14 diatas, menyatakan bahwa nilai t hitung 5,028 lebih besar dari nilai t tabel 2,011. Dapat diartikan bahwa hipotesis pertama memiliki pengaruh positif, dan nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Jadi terdapat pengaruh signifikan pada hipotesis pertama, yaitu kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji Regresi Simultan (Uji F)

Melalui tabel 4.14 dapat diketahui bahwa uji regresi simultan (uji F) nilai f hitung sebesar 25.280 dengan nilai signifikan 0,000. Dan ketentuan dari uji f adalah nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Jadi kepemimpinan karismatik secara simultan dapat memprediksi perubahan kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Melalui tabel 4.14 menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai

sebesar 0,340 di mana kepemimpinan karismatik mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 34%.

## 2. Uji Regresi Moderasi (Hipotesis 2)

Setelah uji regresi linear sederhana dilakukan, kemudian dilakukan kembali uji asumsi klasik tahap dua dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderasi antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja. berikut uji asumsi klasik tahap dua :

### 1. Uji Normalitas

Pengujian uji normalitas dilakukan untuk mengetahui pada model regresi, variabel dependen dan variabel independen dengan variabel moderasi memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas melalui program SPSS 22 :

Tabel 4.15  
Uji Normalitas Tahap 2

	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual	0,200	Normal

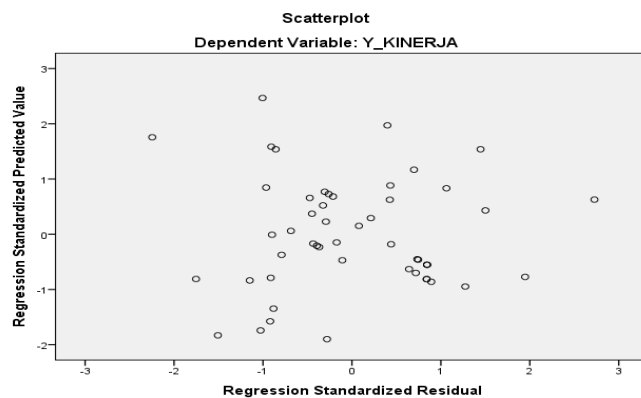
Sumber : lampiran 8 uji normalitas tahap

Melalui tabel 4.15 menyatakan bahwa nilai signifikan uji *kolmogrov- Smirnov test* adalah 0,200 , di mana nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa residual variabel berdistribusi normal. Artinya model regresi, variabel kepemimpinan

karismatik (independen), dan variabel kinerja (dependen) dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderasi memiliki distribusi normal karena telah memenuhi syarat nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$ .

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pengamat satu ke pengamat lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas melalui program SPSS 22 :



Gambar 4.2 grafik *scatterplot*  
Sumber : lampiran 8 uji asumsi klasik

Melalui gambar 4.2 uji asumsi klasik tahap 2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak, baik diatas dan dibawah angka

0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya bahwa titik-titik yang menyebar pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas .

### 3. Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas pada penelitian untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi atau tidak antara variabel bebas. Dan model regresi yang baik tidak mengalami atau terjadi korelasi antara variabel bebas. Dikatan model regresi bebas multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai dari *variance inflation factor (VIF)* < 10. Dan berikut hasil dari uji multikolinearitas, menggunakan SPSS 22 :

Tabel 4.16  
Uji Multikolinearitas Tahap 2

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance inflation factor</i>
Kepemimpinan karismatik	0,826	1,210
<i>Emotional Quotient</i>	0,826	1,210

Sumber : lampiran 8 olah data uji multikolinearitas tahap 2

Melalui tabel 4.16 uji multikolinearitas tahap 2 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan karismatik dan *emotional quotient* sebesar  $0.826 > 0,1$  dan untuk nilai VIF (*variance inflation factor*) sebesar  $1,210 < 10$ . Jadi dapat diketahui bahwa model regresi

bebas multikolinearitas. Artinya variabel kepemimpinan karismatik (independen) yang ada pada model mempunyai hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi atau = 1).

Setelah melakukan uji asumsi klasik tahap 2, kemudian melakukan uji regresi moderasi untuk membuktikan hipotesis kedua (H2) yaitu *emotional quotient* memoderasi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja.

Tabel 4.17  
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

Sumber : lampiran 9 uji regresi moderasi

Melalui tabel 4.17 uji regresi moderasi dan tabel 4.14 uji parsial (uji t) sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Setelah melakukan uji regresi moderasi, nilai *R square* sebelumnya sebesar 0,340 atau 34% kemudian nilai *R square* variabel moderasi *emotional quotient* sebesar 0,591 atau 59,1%. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional quotient* dapat



memoderasi hubungan kepemimpinan karismatik terhadap kinerja dengan memperkuat pengaruh positifnya.

## **F. PEMBAHASAN**

### **a. Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Pendidik (Guru dan Karyawan) di SMP Negeri 4 Pakem.**

Hipotesis pertama pada penelitian ini mendapatkan nilai signifikan 0,000 di mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan untuk koefisien regresi sebesar 0,583 nilai tersebut mengartikan bahwa koefisien regresi positif. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan karismatik terhadap kinerja diterima.

Melalui hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan karismatik yang dimiliki seorang pemimpin atau kepala sekolah akan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan).

Seorang pemimpin atau kepala sekolah yang karismatik akan memberikan pengaruh atau dorong terhadap bawahannya tanpa disadari melalui kelebihan atau anugrah yang dimiliki oleh seorang pemimpin karismatik yang diakui oleh bawahannya. Dan melalui kelebihan tersebut akan memikat atau memberikan

dorongan terhadap bawahan untuk memiliki semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Apabila kinerja yang dihasilkan oleh bawahan baik, hal tersebut akan mendukung visi dan misi yang pemimpin atau kepala sekolah pegang teguh untuk mempertahankan prestasi yang telah dicapai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang diamati peneliti, dan tergambar pada pemimpin atau kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem, di mana pemimpin atau kepala sekolah karismatik dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap bawahannya.

Pengaruh positif yang diberikan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem seperti halnya pemimpin atau kepala sekolah yang selalu bekerja keras tanpa pamrih dalam menjalankan tugas-tugasnya, dan dari situlah dapat memberikan pengaruh terhadap bawahan. Sehingga bawahan atau karyawan yang melihat bahwa pemimpin atau kepala sekolah memiliki sikap pekerja keras tanpa pamrih akan terinspirasi melalui perilaku tersebut dan bawahan atau karyawan akan bekerja lebih giat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi kinerja yang dihasilkanpun akan maksimal.

Hasil tersebut dapat dilihat melalui kinerja yang dikerjakan oleh bawahan yang berupa prestasi-prestasi yang telah dicapai oleh para peserta didik SMP Negeri 4 Pakem dalam hal akademik maupun nonakademik, sehingga melalui prestasi-prestasi yang

dicapai akan mengangkat nama baik sekolah, dan hal tersebut sejalan dengan visi dan misi yang dipegang kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem menjadi sekolah berkarakter juara.

Fenomena yang peneliti temukan sejalan dengan beberapa peneliti-peneliti sebelumnya yang telah melakukan penelitian, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Hasman Budiadi pada tahun 2017 dengan judul “Analisa Dampak Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo.” Ada pula penelitian dari Nurman Widiyanto pada tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Utama Makasar.”

Beberapa hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitiannya terdahulu yang diteliti oleh Watkaat dan Andreas Jidon pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Kantor UPTD DIKPORA (studi di Kec. Tanimbar Utara Kota Larat Kab. Maluku Tenggara Barat Prop. Maluku.” Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengaruh *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Pengaruh Hubungan Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Pendidik (Guru dan Karyawan)**

Hipotesis kedua pada penelitian ini memiliki nilai signifikan sebesar 0,005 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *emotional quotient* memoderasi hubungan antara kepemimpinan karismatik dengan kinerja karyawan atau hipotesis kedua diterima.

Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,591 nilai tersebut lebih besar dari nilai koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,340. Hal tersebut menunjukkan bahwa *emotional quotient* memperkuat pengaruh positif kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin karismatik yang berpegang teguh pada visi dan misi untuk membangun dan mempertahankan kemajuan perusahaan, akan selalu menanamkan nilai-nilai tersebut terhadap bawahannya. Pemimpin karismatik yang memberikan pengaruh yang positif terhadap bawahannya secara tidak langsung akan menyentuh emosi para bawahan atau karyawan.

Melalui sentuhan emosi tersebut akan menjadikan suasana hati bawahan atau karyawan menjadi positif, dan kemungkinan

akan meningkatkan antusiasme mereka dalam pekerjaan dan persepsi bahwa mereka dapat ikut serta dalam mensukseskan tujuan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti, bahwa pemimpin karismatik yang memberikan pengaruh positif seperti pemimpin atau kepala sekolah bekerja keras tanpa pamrih dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal tersebut memberikan pengaruh terhadap bawahan atau karyawan SMP Negeri 4 Pakem sehingga bawahan atau karyawan yang melihat sikap pemimpin atau kepala sekolah tersebut akan terpengaruh atau terinspirasi melalui sikap tersebut, jadi bawahan atau karyawan akan bekerja lebih baik dan ditambah emosi yang dimiliki bawahan sangat baik, sehingga menambah semangat dalam bekerja.

Hal tersebut akan mempengaruhi hasil dari kinerja bawahan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Namun sebaliknya, jika bawahan memiliki emosi yang tidak baik maka bawahan tidak akan peduli atau tidak akan terinspirasi seperti apa yang dilakukan oleh atasan seperti bekerja keras tanpa pamrih dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Bawahan yang memiliki emosi yang tidak baik biasanya cenderung akan menunda-nunda pekerjaan dan malas yang akan mengakibatkan hasil dari pekerjaan tersebut tidak maksimal.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Watkaat dan Andreas Jidon pada tahun 2012 dengan judul yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Kantor UPTD DIKPORA (studi di Kec. Tanimbar Utara Kota Larat Kab. Maluku Tenggara Barat Prop. Maluku)”, dan dimodifikasi dengan perbedaan “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Pendidik ( Guru dan Karyawan ) dengan *Emotional Quotient* sebagai variabel moderasi di SMP Negeri 4 Pakem.”

Hipotesis dua dalam penelitian ini belum ada yang menggunakan variabel *emotional quotient* sebagai variabel moderasi terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* dapat memoderasi dengan hasil positif memperkuat kinerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) SMP Negeri 4 Pakem.