

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri)

Sri Murgiyati

Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri
Jln. Kramat Raya No. 132 Jakarta Pusat
e-mail: srie_moer@yahoo.co.id

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the correlation between the leadership, emotional intelligence, and performance. The focus of analysis is to clarify the perspective that high score of leadership and emotional intelligence to be a performance. This research used scale instrument of leadership, emotional intelligence, and performance to collect the data. This research was done towards 100 staffs of Badan Litbang Depdagri. In analyzing the data, the researcher used product moment correlation that is provided by SPSS. The result showed that there is a positive correlation between leadership, emotional intelligence, and performance at office.

Keywords: Leadership, Emotional intelligence, Work performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Secara umum, kesuksesan suatu organisasi dapat terlihat dari kinerjanya secara keseluruhan. Hal tersebut menggambarkan optimalisasi pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Kinerja organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, mengingat manusia merupakan salah satu aset penting organisasi. Herman¹ mengatakan bahwa manusia merupakan salah satu faktor penting untuk menjalankan organisasi dengan sukses.

Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia pada sektor pemerintahan turut bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pembangunan nasional secara umum. Oleh karena itu, kedudukan dan peranan PNS sangat penting sebagai pelaksana kegiatan pemerintah. Kenyataannya bahwa PNS sering divonis sebagai organ birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup, dan inefisien. Citra pelayanan publik digambarkan dengan prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal.

Dengan demikian, peningkatan kualitas kerja bisa untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang mendambakan perbaikan standar kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, dari sekian banyak perubahan yang diperlukan oleh birokrasi, salah satu yang terpenting adalah peningkatan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerjanya.

Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan (Litbang) Departemen Dalam Negeri (Depdagri) secara kelembagaan masih belum optimal. Hal itu dapat dilihat dari kondisi di mana sebagian dari hasil-hasil penelitian yang dilakukan, belum digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan bagi Menteri Dalam Negeri. Di sisi lain, yakni faktor sumber daya manusia, fakta menunjukkan bahwa etos kerja pegawai di Badan Litbang Depdagri masih rendah. Hal itu terlihat dari banyaknya pegawai yang terkesan enggan mengerjakan pekerjaannya di kantor, pegawai terkesan menunda-nunda pekerjaan, dan banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidang tugasnya. Kondisi sebagaimana dikemukakan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai

di Badan Litbang Depdagri masih belum maksimal.

Atas dasar itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai di lingkungan Badan Litbang Depdagri. Agar penelitian lebih fokus maka penulis membatasi kajiannya pada dua aspek yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yakni kepemimpinan dan kecerdasan emosional.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri?
- 2) Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri?
- 3) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri?

TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Ruky² menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi yang setiap faktor berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Sementara itu, Thoha³ mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma

perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dengan demikian, pemimpin yang diartikan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuai dengan kehendaknya, paling tidak akan mampu mempengaruhi semangat dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses dinamis, berbeda dari situasi ke situasi yang lain dengan perubahan pada pemimpin, pengikut, dan situasi. Fokus pada pendekatan situasional atau perilaku pemimpin adalah perilaku para pemimpin, perilaku kelompok yang dipimpin, dan situasi. Sehubungan dengan perilaku kepemimpinan, Hersey⁴ mengembangkan model efektivitas pemimpin tiga dimensi. Dalam model tersebut digunakan istilah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Adapun Thoha³ menggunakan istilah perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sejauhmana seorang pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan tentang apa yang seharusnya dikerjakan, di mana melakukannya, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan secara ketat. Perilaku mendukung adalah sejauhmana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan keputusan.

Definisi operasional gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pimpinan yang diperlihatkan pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain. Untuk mengukur kadar kepemimpinan, indikator yang digunakan adalah kemampuan mengelola, integritas dan pengalaman, sikap tegas, tanggung jawab, kerja sama, perhatian, dan dedikasi.

Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (dalam Stein⁵), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai “kemampuan untuk mengenali perasaan, menarik dan membangkitkan perasaan untuk membantu

pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektualnya“.

Menurut pendapat Salovey dan Mayer dalam Martin⁶ yang merangkum aspek-aspek penting dalam meningkatkan kecerdasan emosional di tempat kerja dalam lima aspek, yaitu 1) kesadaran diri (*selfawareness*), yaitu kemampuan mengobservasi dan mengenali perasaan yang dimiliki diri sendiri; 2) mengelola emosi (*managing emotions*), yaitu kemampuan mengelola emosi termasuk yang tidak menyenangkan secara akurat, berikut memahami alasan dibalik munculnya sikap emosional tersebut; 3) memotivasi diri sendiri (*motivating oneself*), yaitu kemampuan mengendalikan emosi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi; 4) empati (*empathy*), yaitu kemampuan untuk mengelola sensitivitas, menempatkan diri pada sudut pandang orang lain sekaligus menghargainya; dan 5) menjaga relasi (*hading relationship*), yaitu kemampuan berinteraksi dan menjaga hubungan yang sehat dengan orang lain, disebut juga kemampuan sosial atau interpersonal.

Definisi operasional kecerdasan emosional adalah kemampuan diri untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain serta dapat mengelolanya dengan baik sehingga dapat tercipta hubungan yang baik dengan orang lain.

Kinerja

Merumuskan pengertian kinerja tidak mudah karena indikator yang digunakan untuk mengukurnya sangat bervariasi. Meskipun pengukuran terhadap kinerja cukup kompleks, namun kinerja pada dasarnya terkait dengan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang atas pekerjaannya, yang dampaknya berupa besar atau kecilnya kontribusi yang bersangkutan kepada organisasi. Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang mencerminkan kegiatan yang bersangkutan di dalam organisasi, sedangkan kontribusi kepada organisasi mencerminkan hasil-hasil kerjanya.

Pendapat di atas didukung oleh Ivancevich⁷ yang menyatakan bahwa perilaku (*behaviors*) dan hasil (*results*) digunakan untuk mengukur kinerja seseorang.

Ilyas⁸ menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok personil dan seluruh jajaran dalam organisasi. Hal senada diungkapkan oleh Irawan⁹ bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja/pegawai dalam suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil karya tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Ditambahkan oleh Rivai¹⁰ kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Ivancevich⁷ penilaian terhadap kinerja pada suatu organisasi merupakan hal penting. Ada empat aspek dalam penilaian kinerja: 1) kualitas kerja (*quality of work*); 2) tepat waktu (*promptness*); 3) inisiatif (*initiative*); dan 4) kemampuan (*capability*).

Definisi operasional kinerja adalah penilaian terhadap hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam upayanya mencapai target yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Hipotesis

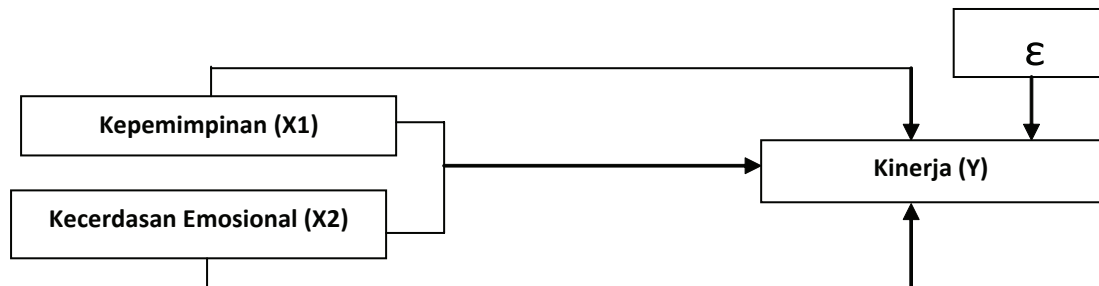
- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada semua unit kerja Badan Litbang Depdagri, Jalan Kramat Raya No. 132 Jakarta Pusat, dengan waktu penelitian selama dua bulan yaitu Agustus s.d. September 2008.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

Cara Pengumpulan Data

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Litbang Depdagri sejumlah 168 orang.

Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah “*Simple Random Sampling*”. Penentuan sampel yang memenuhi syarat untuk diambil dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Gay dalam Umar¹¹ yang menyatakan bahwa ukuran minimum untuk sampel yang dapat diterima berdasarkan rancangan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif korelasional minimal sebesar 30 subjek dan 10% populasi. Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 100 orang (59,5%) dari 168 orang.

Instrumen

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Pengukurannya dengan skala likert. Di samping data primer, juga digunakan data sekunder.

Sebelum digunakan untuk mengambil data, angket diujicobakan pada sampel yang berbeda dengan objek penelitian yang sesungguhnya. Hal ini dilakukan untuk menguji kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas) pertanyaan-pertanyaan pada angket tersebut. Untuk menguji validitas instrumen, digunakan validitas internal dengan rumus *product moment*. Hasil perhitungan dinyatakan bahwa semua kuesioner valid. Untuk penghitungan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang menyatakan bahwa semua instrumen reliabel. Penghitungan uji validitas dan

reliabilitas ini menggunakan program (SPSS) *Statistical Package for Social Science*.

METODE ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana, korelasi ganda, regresi linier sederhana, dan regresi linier ganda yang diolah dengan bantuan program SPSS. Di samping itu, juga dilakukan uji F yang digunakan untuk menentukan apakah H_a atau H_o diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Analisis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test*, yang penghitungannya dibantu dengan program SPSS. Untuk variabel kepemimpinan diketahui $p = 0,157$, variabel kecerdasan emosional $p = 0,090$, dan $p = 0,061$. Dari hasil uji normalitas data untuk tiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa distribusi populasi untuk ketiga variabel dinyatakan normal.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien korelasi (r) kepemimpinan dengan kinerja 0,338 (hubungan rendah). Untuk mengetahui apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak maka nilai r hitung

Tabel 1. Rincian Jumlah Pegawai Badan Litbang

No	Unit Kerja	Jumlah Personil
1.	Pimpinan Litbang	1
2.	Sekretariat	46
3.	Pusat Litbang Otonomi Daerah	20
4.	Puslat Litbang Pemdes dan Penmas	20
5.	Pusat Litbang Keuangan Daerah	19
6.	Pusat Litbang Banda dan Kependudukan	20
7.	Pusat Litbang Kesbang Politik dan PUM	19
8.	Fungsional Peneliti	23
	Jumlah	168

Sumber: Subbag Kepagawaian Badan Litbang Depdagri, 2008.

Tabel 2. Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	S3	2	1	3
2.	S2	21	6	27
3.	S1	54	27	81
4.	D3	2	4	6
5.	SLTA	31	21	51
	Jumlah			168

Sumber: Subbag Kepagawaian Badan Litbang Depdagri, 2008.

dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r hitung ternyata lebih besar dari r tabel (0,195) pada taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja yaitu dengan melakukan penghitungan koefisien determinasi (r^2), yaitu sebesar 0,114, dengan persamaan regresi antara kedua variabel tersebut adalah $Y = 74,752 + 0,409 X_1$.

Tahap selanjutnya dilakukan uji anova untuk melihat signifikansi persamaan regresi. Dari Tabel 4 diketahui nilai $F = 12,610$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Harga F hitung ini (12,610) lebih besar dari F tabel (3,09) dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai koefisien korelasi (r) kecerdasan emosional dengan kinerja 0,752 (hubungan kuat). Nilai r hitung (0,752) ini lebih besar dari nilai r tabel (0,195) pada taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan terdapat

pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan menghitung koefisien determinasi (r^2), yaitu sebesar 0,565 dengan persamaan regresi antara kedua variabel tersebut adalah $Y = 38,505 + 0,656 X_2$.

Setelah dilakukan uji anova sebagaimana dalam Tabel 6, diketahui nilai $F = 127,774$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Harga F hitung ini (127,774) lebih besar dari F tabel (3,09) dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama sebesar 0,770. Sementara pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja diketahui dari besaran koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,593.

Dalam Tabel 8 dapat diketahui bahwa persamaan regresi secara simultan adalah $Y =$

$28,580 + 0,206 X_1 + 0,621 X_2$. Selanjutnya, untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut signifikan atau tidak dapat dilihat dalam uji Anova atau F tes sebagaimana dikemukakan pada Tabel 9 berikut ini.

F hitung adalah 70,697 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,0000) jauh lebih rendah dibandingkan dengan F hitung maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja. Atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, F hitung ini (70,697) dibandingkan dengan F tabel pada taraf signifikansi 0,05 yaitu (3,09). Ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} , sehingga disimpulkan bahwa koefisien regresi kinerja atas kepemimpinan dan kecerdasan emosional cukup berarti pada taraf

signifikansi 0,05. Berdasarkan temuan tersebut maka H_a diterima dan H_o ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Koefisien determinasi (r^2) variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,114. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 11,4% sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, persamaan regresinya $Y = 74.752 + 0,409 X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor kepemimpinan sebesar 1 unit akan menyebabkan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,409

Tabel 3. Penghitungan Koefisien Regresi Kepemimpinan dengan Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	74,752	7,472		10,004	0,000			
	Kepemimpinan	0,409	0,115	0,338	3,551	0,001	0,338	0,338	0,338

a Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4. Penghitungan ANOVA Kepemimpinan dengan Kinerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780,949	1	780,949	12,610	0,000 ^a
	Residual	6069,091	98	61,930		
	Total	6850,040	99			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5. Penghitungan Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	38,505	5,568		6,915	0,000			
	Kecerdasan Emosional	0,656	0,058	0,752	11,304	0,000	0,752	0,752	0,752

a Dependent Variable: Kinerja

unit pada konstanta 74,752. Semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Djoemhana,¹² “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Malang*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja diketahui dengan menghitung koefisien determinasi (r^2), yaitu sebesar 0,565. Pengertian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 56,5% sisanya sebesar 43,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

Persamaan regresi adalah $Y = 38,505 + 0,656 X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor kecerdasan

Tabel 6. Penghitungan ANOVA Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3876,695	1	3876,695	127,774	0,000 ^a
	Residual	2973,345	98	30,340		
	Total	6850,040	99			

a Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional

b Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. Penghitungan Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,770 ^a	0,593	0,585	5,36043

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional

Tabel 8. Penghitungan Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	28,580	6,676		4,281	0,000			
	Kepemimpinan	0,206	0,081	0,170	2,545	0,013	0,338	0,250	0,165
	Kecerdasan emosional	0,621	0,058	0,712	10,687	0,000	0,752	0,735	0,692

a Dependent Variable: Kinerja

Tabel 9. Penghitungan ANOVA Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4062,825	2	2031,412	70,697	0,000 ^a
	Residual	2787,215	97	28,734		
	Total	6850,040	99			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional

b Dependent Variable: Kinerja

emosional sebesar 1 unit akan menyebabkan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,656 unit pada konstanta 38,505. Sehingga Semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidia¹³, “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Persepsi Karyawan mengenai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitian diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Pengaruh variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja dapat diketahui dari besaran koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,593, artinya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 59,3% dan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan regresi berganda adalah $Y = 28,580 + 0,206 X_1 + 0,621 X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor kepemimpinan sebesar 1 unit akan menyebabkan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,206 unit dan kenaikan skor kecerdasan emosional sebesar 1 unit akan menyebabkan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,621 unit pada konstanta 28,580.

Setelah dilakukan uji F dengan tingkat signifikansi 0,000 diketahui F_{hitung} 70,697. Ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} , sehingga disimpulkan bahwa koefisien regresi kinerja atas kepemimpinan dan kecerdasan emosional cukup berarti pada taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sejenis yang dilakukan oleh Sulastri¹⁴, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. BMN)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian yang dilakukan menemukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu *pertama*, penelitian dilakukan dengan teknik pengumpulan data menggunakan seperangkat kuesioner yang dirancang khusus untuk itu. Butir-butir dalam kuesioner mungkin belum sepenuhnya mencerminkan apa yang terdapat pada masing-masing variabel. *Kedua*, jawaban yang telah diberikan mungkin belum semuanya mencerminkan tentang kenyataan yang sesungguhnya sehingga masih patut dipertanyakan dan dicari tahu secara lebih lanjut. *Ketiga*, responden memiliki *social setting* yang berbeda, sehingga responden memiliki intensitas pengetahuan yang berbeda, baik pada tataran pemahaman maupun dalam prakteknya.

Keterbatasan lain dalam penelitian ini, bahwa banyak faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan dan kecerdasan emosional, tetapi faktor tersebut dalam penelitian ini tidak penulis teliti. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja sebagaimana yang diungkapkan oleh Ruky² bahwa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja adalah 1) Teknologi, yang meliputi peralatan kinerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi; 2) Kualitas *input* atau material yang digunakan oleh organisasi; 3) Kualitas lingkungan fisik, meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan; 4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan; 5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi; 6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Kadar sumbangan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 11,4%. Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Kadar sumbangan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 56,5%. Kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Kadar sumbangan kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 59,3%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peningkatan peran kepemimpinan. Untuk itu kepemimpinan Badan Litbang Depdagri perlu meningkatkan kapasitasnya agar dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya melalui berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, *outbound* dan lain-lain. Selain itu, pimpinan secara bijak perlu menyadari bahwa setiap pegawai mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing sehingga dibutuhkan kemampuan bagi seorang pemimpin untuk menggunakan seluruh potensi yang ada dari setiap pegawainya secara bersama-sama dalam suatu kesatuan kerja (*team work*) yang harmonis. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai perlu dilakukan peningkatan kesadaran diri akan potensi yang dimiliki, kemampuan untuk memotivasi diri dan lingkungan, kemampuan untuk mengelola hubungan dengan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Litbang Depdagri perlu dikombinasikan antara kepemimpinan dengan kecerdasan emosional. Untuk itu, kepemimpinan di Badan Litbang Depdagri perlu menerapkan berbagai cara dalam rangka menciptakan situasi yang kondusif bagi pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh gairah serta mampu meningkatkan kecerdasan emosional kepada

pegawai agar dapat mengembangkan seluruh potensi dan kemampuannya secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- ¹Herman, R. E. 1991. *Keeping Good People: Strategy for Solving the Dilemma of the Decade*. USA: McGraw Hill.
- ²Ruky, A. S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- ³Thoha, M. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Rajawali Press.
- ⁴Hersey, P. dan Ken B. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- ⁵Stein, S. J. and Howard E. B. 2002. *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses (tejemahan)*. Bandung: Kaifa.
- ⁶Martin, A. D. 2003. *Emotional Quality Management: Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: Agra.
- ⁷John M. I. 2001. *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill, Higher Education.
- ⁸Ilyas, Y. 2001. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM, UI.
- ⁹Irawan, P. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- ¹⁰Rivai, V. dkk. 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- ¹¹Umar, H. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- ¹²Djoemhana, D. A. 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Malang*. Tesis, Program Pascasarjana. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- ¹³Maulidia, D. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Persepsi Karyawan mengenai Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis, Program Pascasarjana. Jakarta: Universitas Atmajaya.
- ¹⁴Sulastris, S. E. 2003. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BMN)*. Tesis, Program Pascasarjana. Jakarta: Universitas Atmajaya.