

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, EFEKTIVITAS
KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL
PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN SALAMAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :
RETNA SETYANINGSIH
NPM: 15.0101.0092

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, EFEKTIVITAS
KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL
PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN SALAMAN**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



**Disusun oleh :
RETNA SETYANINGSIH
NPM .15.0101.0092**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN SALAMAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Retna Setyaningsih

NPM 15.0101.0092

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **26 Juli 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dra. Marlina Kurnia, MM

Pembimbing

Pembimbing II

Tim Penguji

Drs. Hamron Zubadi, M.Si

Ketua

Dra. Marlina Kurnia, MM

Sekretaris

Diesyana Ajeng Pramesti, SE, M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, **29 AUG 2019**

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Retna Setyaningsih
NPM : 15.0101.0092
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Progam Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN SALAMAN

adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan

Magelang, 5 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan



Retna Setyaningsih
NPM.15.0101.0092

RIWAYAT HIDUP

Nama : Retna Setyaningsih
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 05 November 1972
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat Rumah : Kragilan RT.02 RW.09 Sriwedari
Salaman, Magelang
Alamat Email : Kec.salaman@gmail.com

Pendidikan Formal :

SD (1979-1985) : SD Negeri Krasak I Salaman
SMP (1985-1988) : SMP 53 Salaman
SMK (1988-1991) : SMEA Muhammadiyah Magelang
PT (2015-2019) : S1 Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 5 Agustus 2019
Peneliti



Retna Setyaningsih

NPM.15.0101.0092

MOTTO

“Ingatlah, dengan mengingat Allah dapat menentramkan hati”

(QS.Ar-Ra’d:28)

“Demi masa, Sungguh, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran “

(QS.Al-‘Asr,1-3)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Pencipta Yang Maha Agung atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN SALAMAN”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia. M.M .selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Muhdiyanto,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahnya.
4. Mulato Santosa, SE, M.Sc selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bimbingan dan arahnya.
5. Drs.Hamron Zubadi,M.Si selaku dosen penguji yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi.
6. Ibu Diesyana Ajeng Pramesti.,SE.,M.Sc selaku dosen penguji yang telah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi.
7. Segenap Dosen dan Tata Usaha Fakultas Ekonami dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
8. Bapak Camat Salaman beserta teman-teman yang telah memberikan kesempatan dan dukungannya.
9. Suami tercinta, Sigit Nuryoto, serta anakku tersayang, Naufal Rafi Pratama, terima kasih atas pengorbanan, pengertian, dukungan semangat dan keikhlasannya.
10. Seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-nya kepada semua pihak atas bantuan yang telah diberikan. Kami berharap agar skripsi ini berguna bagi semuanya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Magelang, 5 Agustus 2019



Retna Setyaningsih
NPM.15.0101.0092

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Orisinilitas	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar/Grafik	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja.....	9
2. Gaya Kepemimpinan	14

3.	Efektivitas Kepemimpinan	18
4.	Kecerdasan Emosional Pemimpin.....	19
B.	Telaah Penelitian Sebelumnya	19
C.	Pengembangan Hipotesis	21
D.	Model Penelitian.....	24
BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
A.	Populasi dan Sampel	25
B.	Data Penelitian	25
1.	Jenis dan Sumber Data	25
2.	Teknik Pengumpulan Data	26
C.	Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	27
1.	Kinerja	27
2.	Gaya Kepemimpinan	28
3.	Efektivitas Kepemimpinan	28
4.	Kecerdasan Emosional Pemimpin.....	29
D.	Metode Analisis Data	30
1.	Uji Validitas	30
2.	Uji Reliabilitas.....	30
3.	Pengujian Hipotesis	31
BAB IV	35
HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A.	Deskripsi Responden	35
B.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	38
1.	Variabel Kinerja Pegawai.....	38

2.	Variabel Gaya Kepemimpinan	38
3.	Variabel Efektivitas Kepemimpinan	39
4.	Variabel Kecerdasan Emosional Pemimpin	40
C.	Uji Instrumen.....	40
D.	Hasil Analisis Data	42
1.	Regresi Linier Berganda.....	42
2.	Uji F.....	44
3.	Uji regresi parsial (Uji t)	45
4.	Uji koefisien determinasi (R^2)	49
E.	Pembahasan	50
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	50
2.	Pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	51
3.	Pengaruh kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai	52
BAB V.....		55
PENUTUP.....		55
A.	Kesimpulan.....	55
B.	Keterbatasan Penelitian	56
C.	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN		59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil <i>Print Out</i> Presensi Finger Print	5
Tabel 4.1	Identifikas Responden berdasarkan jenis kelamin	35
Tabel 4.2	Identifikas Responden berdasarkan usia	36
Tabel 4.3	Identifikas Responden berdasarkan golongan	36
Tabel 4.4	Identifikas Responden berdasarkan jabatan	37
Tabel 4.5	Identifikas Responden berdasarkan pendidikan	37
Tabel 4.6	Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai	38
Tabel 4.7	Jawaban Responden untuk Variabel Gaya Kepemimpinan	38
Tabel 4.8	Jawaban Responden untuk Variabel Efektivitas Kepemimpinan	39
Tabel 4.9	Jawaban Responden untuk Variabel Kecerdasan Emosional...	39
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	41
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	42
Tabel 4.12	ANOVA (Uji F)	44
Tabel 4.13	Penentuan Hasil Signifikansi Analisis Regresi Parsial	45
Tabel 4.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (<i>R square</i>)	49

DAFTAR GAMBAR / GRAFIK

Gambar 2.1	Kerangka Pikir	24
Gambar 3.1	Kurva Uji F	32
Gambar 3.2	Kurva Nilai t	33
Gambar 4.1	Kurva Hasil Uji F	45
Gambar 4.2	Nilai Kritis Uji t untuk gaya kepemimpinan	46
Gambar 4.3	Nilai Kritis Uji t untuk efektivitas kepemimpinan	47
Gambar 4.4	Nilai Kritis Uji t untuk kecerdasan emosional pemimpin	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 2	Distribusi Jawaban Responden.....	63
Lampiran 3	Hasil SPSS Uji Validitas.....	67
Lampiran 4	Hasil SPSS Uji Reliabilitas.....	73
Lampiran 5	Hasil SPSS Uji Regresi Linier Berganda.....	77

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN SALAMAN

**RETNA SETYANINGSIH
NPM: 15.0101.0092**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan untuk menganalisis data yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda, uji F, uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman; 2) Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman; 3) Tidak ada pengaruh efektivitas kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Pemimpin, Kinerja Pegawai

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam menciptakan produk barang atau jasa. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi.

Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih proaktif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya

manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian.

Kinerja aparatur pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena disini aparatur pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja aparatur pemerintah dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Hal ini penting agar di dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya. Menyadari akan tugas berat tersebut maka sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia (Ilma Navik, 2012).

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu, menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa :

Human performance = ability + motivation
Motivation = attitude + situation
Ability = knowledge + skill.

Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Bagaimana Gaya pimpinan dalam menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Efektivitas kepemimpinan. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2013 : efektivitas kepemimpinan adalah hasil dari pelaksanaan pemimpin dalam mencapai tujuan sebuah unit, komitmen karyawan yang kontinyu, pengembangan saling percaya, saling menghormati, dan kewajiban dalam hubungan antara pemimpin-bawahan.

Kecerdasan emosional pemimpin merupakan situasi dimana seseorang pemimpin harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi stres yang terjadi dikarenakan hal apapun baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya.

Menurut Ahmed, *et.al.* (2012), mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah dasar pokok dalam membangun hubungan lalu memperkuat diri kita serta orang lain untuk menghadapi tantangan yaitu keseimbangan antara perasaan dan pikiran. Menurut Neda (2012), kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin.

Pemerintah Kabupaten Magelang sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Kantor Kecamatan Salaman.

Salah satu unsur kinerja pegawai di tingkat Kecamatan adalah presensi. Dalam Periode bulan Juni 2018 – Mei 2019 dari presensi *finger print* didapatkan data sebagai berikut (Tabel 1.1).

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat absensi pegawai yang cukup tinggi selama Periode Juni 2018 – Mei 2019. Tingkat absensi yang cukup tinggi merupakan indikasi kinerja pegawai yang belum optimal.

Tabel 1.1
Hasil *Print Out* Presensi Finger Print
Periode Juni 2018–Mei 2019

No	Bulan/tahun	Jumlah Hari Efektif	Kehadiran		Terlambat		Pulang awal	
			Hari	Persentase	Kali	Persentase	Kali	Persentase
1.	Juni 2018	13	12	92	1	8	0	0
2.	Juli	22	20	91	2	10	0	0
3.	Agustus	21	20	95	1	5	0	0
4.	September	19	18	95	1	5	1	5
5.	Oktober	23	22	96	3	13	1	4
6.	November	21	20	95	2	10	1	5
7.	Desember	19	17	90	2	11	1	5
8.	Januari 2019	22	21	96	1	5	1	5
9.	Februari	19	18	95	2	11	1	5
10.	Maret	20	19	95	1	5	0	0
11.	April	19	18	95	1	5	1	5
12.	Mei	21	20	95	1	5	0	0
Rata-rata		19,92	18,75	94,17	1,5	7,75	0,58	2,83
Tertinggi		23	22	96	3	13	1	5
Terendah		13	12	90	1	5	0	0

Sumber: Data sekunder diolah, Kantor Kec. Salaman, 2019

Selain kesenjangan (fenomena gap) yang terjadi, dalam penelitian-penelitian sebelumnya masih terdapat perbedaan hasil penelitian antara hubungan efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rasmuji dan H. Ratnawati Dwi Putranti (2017) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prijanto, dkk (2011) menyatakan efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ditinjau dari hasil penelitian terdahulu tersebut pada hubungan efektivitas kepemimpinan dengan kinerja karyawan masih terdapat kontroversi hasil beberapa peneliti (*research gap*).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Efektivitas Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman.
2. Apakah ada pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman.
3. Apakah Kecerdasan emosional pemimpin mempengaruhi Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman.

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh Efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi :

1. Secara teoritis yaitu:

- a. Sebagai bahan referensi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, Efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai.
 - b. Sebagai bahan kajian pengembangan manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis yaitu:
- a. Sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman
 - b. Sebagai bahan masukan bagi Camat Salaman dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman.
 - c. Sebagai dasar pengambilan keputusan dan kebijakan dalam pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibuat dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang konsep awal penelitian yang meliputi; latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang digunakan sebagai pijakan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model penelitian atau kerangka berpikir.

Bab III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan Proses Penelitian meliputi; Populasi dan Sampel, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel dan Metode Analisis Data.

Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang hasil analisis data yang meliputi Uji Validitas, Uji Realibilitas, Regresi Linear Berganda, pengujian secara parsial dan secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai.

Bab V PENUTUP

Dalam bab ini akan disajikan; keterbatasan penelitian, simpulan hasil penelitian dan saran. Di bagian akhir akan diisi dengan daftar pustaka dan lampiran yang dapat mendukung penulisan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk itu pemerintah harus mampu mengembangkan berbagai faktor keberhasilan pelaksanaan organisasi yang dikontribusikan oleh keadaan sumber daya manusianya. Faktor keberhasilan tersebut harus mampu menterjemahkan visi, misi, dan strategi organisasi ke dalam ukuran-ukuran kinerja yang memberikan kerangka pada sistem pengukuran yang strategis dalam manajemen organisasi.

a. Pengertian kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Selain itu, menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.”

Kinerja berasal dari kata *performance* yang sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung atau dengan kata lain kinerja

adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya (Wibowo, 2010: 7).

Pengertian kinerja menurut Amstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2010: 2) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam organisasi modern penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja merupakan salah satu elemen kunci untuk mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada. Untuk instansi pemerintah, diperlukan adanya informasi tentang prestasi masing-masing individu yang relevan, reliabel, berkualitas dan valid.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation):

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Hasibuan (2012:81), beberapa indikator yang menunjukkan pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja apakah baik atau tidak sesuai dengan ketentuan organisasi atau perusahaan diantaranya berupa:

1) Pencapaian target kerja

Salah satu indikator untuk menilai kinerja adalah pencapaian target kerja yang mencakup pencapaian secara kualitatif maupun kuantitatif. Apabila target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, maka kinerja karyawan dan unit kerja dalam suatu organisasi/perusahaan baik. (Hasibuan, 2012:81). Secara umum penetapan target kerja telah dibuat diawal tahun program kerja, sehingga di penghujung tahun akan selalu dilakukan evaluasi untuk mencapai tingkat pencapaian. Apabila pencapaian target dapat terpenuhi atau setidaknya mendekati program sebelumnya, maka dapat dikatakan kinerja karyawan baik, demikian pula sebaliknya (Siagian, 2010:51).

2) Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan

Kesesuaian antara pekerjaan dengan jadwal yang telah ditetapkan sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru karena pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan (Hasibuan, 2012:82). Adakalanya penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, hal ini dikarenakan banyak aspek yang melingkupi suatu

unit kerja. Namun demikian apabila pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, maka menunjukkan kinerja karyawan baik sesuai dengan harapan (Siagian, 2010:52).

3) Kualitas pekerjaan yang baik

Pekerjaan yang dilakukan disusun melalui sistematika yang jelas dengan melihat skala prioritas yang ada sehingga dapat memberikan hasil yang optimal (Hasibuan, 2012:82). Tidak semua pencapaian hasil kerja baik. Adakalanya kualitas hasil kerja kurang memuaskan, sehingga membutuhkan perbaikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa, apabila kualitas pekerjaan dapat diterima dengan baik dan terdapat sedikit koreksi dan perbaikan, maka dapat dikatakan kinerja karyawan baik (Siagian, 2010:52).

4) Tepat sasaran dalam melakukan pekerjaan

Tepat sasaran memiliki arti bahwa, adanya kesesuaian antarapekerjaan yang diselesaikan dengan permasalahan yang ada dalam unit kerja (Hasibuan, 2012:82). Adakalanya sasaran pekerjaan meleset dari permasalahan yang ada, dikarenakan kurang dipahaminya masalah-masalah yang harus diselesaikan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa, apabila pekerjaan dapat diselesaikan tepat sasaran, sesuai dengan masalah yang ada maka kinerja karyawan baik (Siagian, 2010:53).

5) Pencapaian program kerja

Pencapaian program kerja mengacu pada pedoman dasar

pekerjaan. Adanya inisiatif dalam bekerja, sehingga program kerja yang telah ditetapkan berupaya untuk dapat dicapai dengan baik melalui kesadaran diri bahwa bekerja adalah kewajiban yang harus dilakukan (Hasibuan, 2012:83).

Didasarkan pada beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan secara garis besar bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang. termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi, semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Gaya kepemimpinan kharismatis bisa efektif jika :

- 1) Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal.
- 2) Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya

sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan ini juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya. Gaya kepemimpinan otoriter ini bisa efektif bila ada keseimbangan antara disiplin yang diberlakukan kepada bawahan serta ada kompromi terhadap bawahan.

c. **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Kelebihan gaya kepemimpinan demokratis ini ada di penempatan perspektifnya.

Gaya kepemimpinan demokratis ini akan efektif bila :

- 1) Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih
- 2) Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu *win-win solution*, ada kalanya terjadi *win-loss solution*.

d. Gaya Kepemimpinan Moral

Gaya kepemimpinan moral adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Biasanya seorang pemimpin bergaya moral sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moral pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya.

Gaya kepemimpinan moral ini efektif bila:

- 1) Keberhasilan seorang pemimpin moral dalam mengatasi kelabilan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya.
- 2) Belajar mempercayai orang lain atau membiarkan melakukan dengan cara mereka, bukan dengan cara anda.

3. Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Vroom dan Yetton, Nelson, 2013, efektivitas kepemimpinan adalah memilih keputusan yang tepat dan membolehkan partisipasi pengikutnya secara optimal. Terdapat lima bentuk pengambilan keputusan, yaitu berbagai model: keputusan, konsultasi secara individual, konsultasi kelompok, pemimpin sebagai fasilitator, dan delegasi.

Efektivitas kepemimpinan adalah hasil dari pelaksanaan pemimpin dalam mencapai tujuan sebuah unit, komitmen karyawan yang kontinyu, pengembangan saling percaya, saling menghormati, dan kewajiban dalam hubungan antara pemimpin-bawahan. (Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2013)

4. Kecerdasan Emosional Pemimpin

Kecerdasan emosional pemimpin mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaikbaiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin (Neda, 2012).

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

1. Tulus Pratama : 2016

Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil Penelitian menunjukkan berdasarkan analisis statistik, gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pada kantor BAPPEDA Kabupaten Morowali. Dengan arti lain apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja semakin baik, maka prestasi kerja juga semakin baik.

2. Rasmuji & H. Ratnawati Dwi Putranti : 2017

Penelitian dengan judul Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang). Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan analisis uji t, ditarik kesimpulan bahwa efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD. BPR BKK Batang. Hendaknya pimpinan dapat lebih efektif dalam memberikan arahan kerja yang tepat dan pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Jimoh Yekeen Adebayou : 2012

Penelitian dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap Kinerja pekerja lokal dan pekerja pemerintah di Negara Bagian Osun, Nigeria.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja lokal dan pekerja pemerintah di Negara Bagian Osun, Nigeria. Bahwa gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional berperan penting pada kinerja pekerja, pemerintah perlu mengadakan pelatihan bagi pejabat pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja mereka.

4. Okmayasie : 2014

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, kecerdasan emosional pemimpin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palangka Raya. Hasil penelitian berdasar pengujian parsial dan simultan menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kecerdasan emosional pemimpin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Perlu adanya kecerdasan emosional kepemimpinan, terutama kesadaran diri dalam menggunakan emosi untuk memudahkan pekerjaan, serta memotivasi diri dan mengembangkan diri guna meningkatkan kinerja pegawai.

5. Osabiya Babatunde : 2015

Penelitian dengan judul Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Dengan arti lain apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja semakin baik, maka prestasi kerja juga semakin baik.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Penelitian Dewandaru Indrawan (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Emilia Ika (2016) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas ,maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja

Menurut Reddin (1970) dalam Munandar (2010: 197) Efektivitas kepemimpinan bukan hanya ditentukan oleh pemimpin, melainkan ditentukan pula oleh bawahan, atasan, jenis pekerjaan, teknologi yang digunakan, dan lingkungan fisik.

Pemimpin yang efektif merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi cara kerja dari pegawai dimana nantinya timbul menjadi kepuasan kerja yang akhirnya terlihat pada hasil kerja yang diberikan oleh pegawai (Astuti, 2009).

Penelitian Sharma dan Bajpai (2010) menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Wijaya (2006) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas ,maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂ : Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Kecerdasan Emosional pemimpin terhadap kinerja

Kecerdasan emosional adalah dasar pokok dalam membangun hubungan lalu memperkuat diri kita serta orang lain untuk menghadapi tantangan yaitu keseimbangan antara perasaan dan pikiran.(Ahmed, *et.al.* 2012).

Menurut Neda (2012), kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin.

Penelitian Ahmad Sani (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Dodi R. Setiawan(2009) dimana kecerdasan emosional pemimpin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

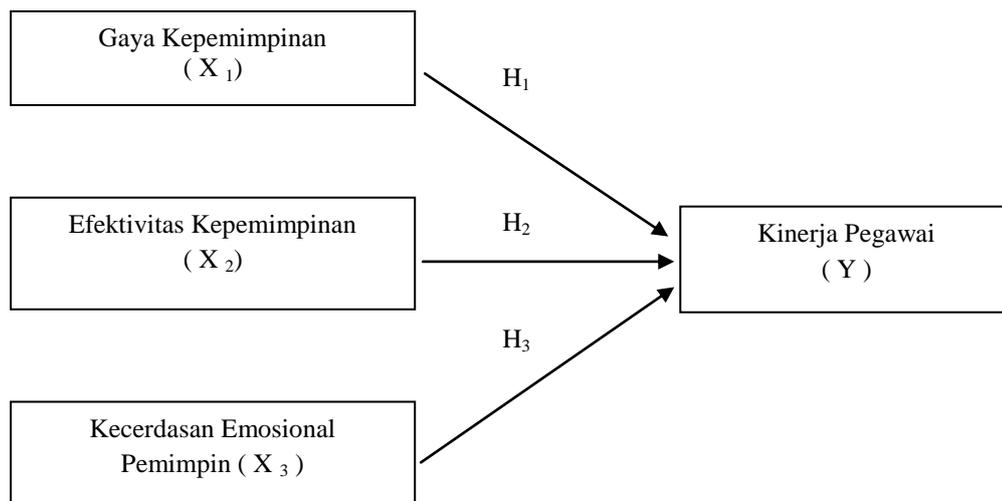
Berdasarkan uraian diatas ,maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃ : Kecerdasan Emosional orang pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis tentang gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin sebagaimana telah diuraikan diatas,selanjutnya dibuat kerangka pikir penelitian.Dengan kerangka pikir penelitian ini,diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan variabel-variabel yang diteliti.

Kerangka pikir penelitian pengaruh gaya kepemimpinan ,efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman, dapat dilihat seperti pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar: 2.1
Kerangka pikir

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa, secara langsung gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin memberi dampak terhadap kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2009), didefinisikan sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman sebanyak 34 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik dari populasi yang akan diteliti tersebut (Sugiyono, 2009). Mengingat besar populasi kurang dari 100, maka penentuan besar sampel dilakukan secara purposive dengan sampel jenuh. Sehingga penelitian ini adalah penelitian populatif, dimana besar sampel responden sebanyak 34 orang.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder sebagai berikut :

c. Data Primer

Sumber data primer terdiri dari:

1) Pemberian Kuesioner

Pemberian Kuesioner penelitian yang berisi pertanyaan tentang variabel yang diteliti untuk dijawab pegawai sebagai responden dengan memilih salah satu jawaban yang disediakan.

2) Wawancara

Wawancara langsung untuk mendapatkan data primer tentang variabel yang diteliti kepada responden.

d. Data Sekunder

Sumber data sekunder terdiri dari :

1) Telaah dokumen

Telaah dokumen berupa laporan yang ada di kantor Kecamatan Salaman.

2) Studi Pustaka

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang berasal dari Peraturan Perundang-undangan, buku-buku literatur, hasil penelitian, jurnal ilmiah dan sumber informasi dari internet.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan metode angket, berupa instrumen penelitian yang berisikan daftar pertanyaan atau kuesioner. Pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner adalah yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan, dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman.

Kuesioner diukur menggunakan skala Likert satu sampai lima (*five point Likert scale*) dimana jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban. Skala Likert yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan, dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja

Kinerja pegawai adalah persepsi responden terhadap hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja antara lain berupa:

- a. Pencapaian target kerja.
- b. Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Kualitas pekerjaan yang baik.

- d. Tepat sasaran dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Pencapaian program kerja.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah persepsi responden terhadap suatu cara yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

Untuk mengukur gaya kepemimpinan, dipergunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan.
- b. Kemampuan memotivasi.
- c. Kemampuan komunikasi.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan.
- e. Tanggung jawab.
- f. Kemampuan mengendalikan emosional

3. Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2013 : efektivitas kepemimpinan adalah hasil dari pelaksanaan pemimpin dalam mencapai tujuan sebuah unit, komitmen karyawan yang kontinyu, pengembangan saling percaya, saling menghormati, dan kewajiban dalam hubungan antara pemimpin-bawahan.

Instrumen Efektivitas Kepemimpinan yang akan diguna kan dari Rumeser (2013), terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu:

- a. Orientasi pekerja sebagai manusia

- b. Pendelegasian tanggung jawab untuk memutuskan.
- c. Suasana kerja tim
- d. Memberi umpan balik.

4. Kecerdasan Emosional Pemimpin

Menurut Neda (2012), Ada (5) lima dimensi atau komponen untuk mengukur kecerdasan emosional pemimpin yaitu:

- a. Pengendalian diri.
- b. Motivasi.
- c. Empati
- d. Pengenalan diri
- e. Keterampilan sosial

Variabel dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert satu sampai lima (*five point Likert scale*) dimana jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban. Skala Likert yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan, dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salaman sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 5 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

D. Metode Analisis Data

Pengolahan dan analisis data penelitian pada matrik sampel yang terstruktur kemudian diolah menggunakan analisis *SPSS for windows*, analisis yang dilakukan terdiri dari:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, maka butir atau pertanyaan satu variabel dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dan positif.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal *consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan / naik-turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (Ghozali, 2009).

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan	:	Y	=	Variabel Kinerja Pegawai
		a	=	Konstanta
		b_{1-4}	=	Nilai koefisien regresi
		X_1	=	Variabel Gaya Kepemimpinan
		X_2	=	Variabel Efektivitas Kepemimpinan
		X_3	=	Variabel Kecerdasan Emosional Pemimpin

b. Uji F

Uji F pada dasarnya untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen Ghozali (2009:88). Jika nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak atau dengan $\alpha = 5\%$ variabel independen secara statistik mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

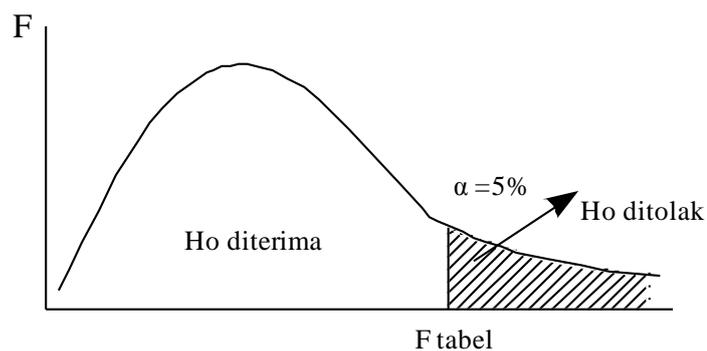
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Efektivitas Kepemimpinan (X_2) dan Kecerdasan Emosional Pemimpin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Efektivitas Kepemimpinan (X2) dan Kecerdasan Emosional Pemimpin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan.

Berdasarkan F hitung dan F tabel dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima atau ada pengaruh.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau tidak ada pengaruh.



Gambar 3.1
Kurva Uji F

c. Analisis Parsial (uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak pada Kinerja pegawai. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis, pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau tidak ada pengaruh.

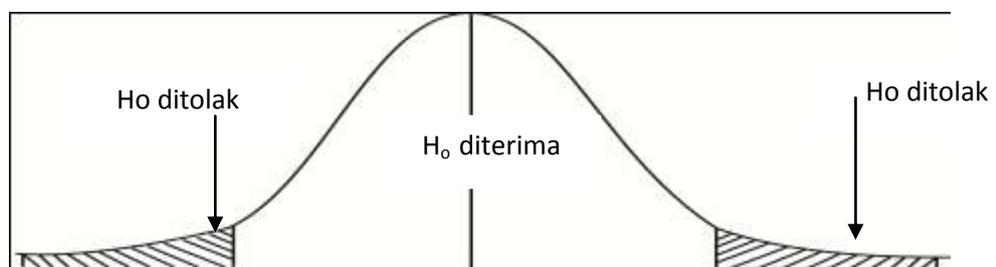
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima atau ada pengaruh.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Efektivitas Kepemimpinan (X2) dan Kecerdasan Emosional Pemimpin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Efektivitas Kepemimpinan (X2) dan Kecerdasan Emosional Pemimpin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Gambar nilai t hitung dengan t tabel sebagai berikut:



Gambar 3.2
Kurva Nilai t

d. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi (*regression of sum squares – RSS*) terhadap varian total (*total sum of squares – TSS*).

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2011) Nilai $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menerangkan variabel terikat Y sebesar 100%. Sebaliknya apabila nilai $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Seberapa besar nilai R^2 dikatakan baik atau kuat? Menurut Lind (2002) dalam Suharyadi dan Purwanto (2011), nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0,5 menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik atau kuat, sama dengan 0,5 dikatakan sedang dan kurang dari 0,5 relatif kurang baik.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t hitung sebesar -2,444, lebih kecil dari dibandingkan nilai t tabel sebesar -2,040, sementara nilai signifikansi 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (Sig.< α) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Tidak ada pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman. Hal tersebut berdasarkan hasil uji t pada pengaruh variabel efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,494, lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,040, sedangkan nilai signifikansi 0,625 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig.> α) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Ada pengaruh kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman. Dari hasil uji t pada pengaruh

variabel kecerdasan emosioanal terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,855, lebih besar jika dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,040 dengan nilai signifikansi 0,008 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (Sig.< α) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Dalam penelitian ini hanya ada 20 pernyataan yang ada pada kuesioner.

C. SARAN

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang belum ada pada penelitian ini.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambah dan memperbaiki pernyataan - pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Fazlani Tauseef, dkk, 2012, *Influence Of Emotional Intelligence and Leadership Performance On Organizational Development In The Prospect Of Pakistan's Corporate Culture*. Journal vol.3, No.29, ijcrb.webs.com
- Bupati Magelang, (2016), Peraturan Bupati Magelang Nomor 66 Tahun 2016 tentang *Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan*.
- Fanggidae, R.P.C.. (2015). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Flobamora Mall Kupang*. Journal Of Management (SME's).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005
- Handoko, T Hani, 2013, *Manajemen* Edisi Kedua, BPFE Gajah Mada, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi Kedua, BPFE Gajah Mada, Yogyakarta
- Historika, Novandri, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kepulauan Riau*. Tesis Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka, Jakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Neda, Elbers, 2012, *Charismatic Leadership, Emotional Intelligence And Values In Organization*, Erasmus University Rotterdam.
- Okmayasie (2014) *Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Pemimpin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palangka Raya*.
- Rasmuji, H. Ratnawati Dwi Putranti (2017) *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan peran mediasi Kepuasan Kerja. (Studi pada PD. BPR BKK Batang)*
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres
- . 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres.

- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2010, *Teori dan Praktik Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Triayong, E.B., dkk. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai*. JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Tulus Pratama, (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali*.
- Wicaksono, A. B. (2013). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Yusmalinda, 2012, *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo*, Tesis Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta.