



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 2, Nomor 2, November 2023

- ▶ **Dampak Covid-19 Terhadap Nilai Ekspor Produk Pertanian Indonesia Ke Tiongkok**
Ade Elvi Rahmah, M. Danil Furqansyah
- ▶ **Kualitas Produk Dan Design Produk: Pengaruh Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Genio Di PT Capella Dinamik Nusantara Peunayong**
Nuruliah Dimitha, Aida Fitri, Harbiyah G
- ▶ **Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Motif Berprestasi Dan Kemandirian Pribadi Terhadap Perilaku Berwirausaha Pada Pedagang Roti Bakar Di Kota Banda Aceh**
Fandi Bachtiar, Ulil Azmi
- ▶ **Analisis Jalur Determinan Harga Saham Melalui Likuiditas dan Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Di Indonesia**
Syafruddin, Fajrin Hardinandar, Rizky Amelia, Muhammad Akbar
- ▶ **Keputusan Pembelian Produk Ms Glow Pada Mahasiswa Ditinjau Dari Persepsi Konsumen Terhadap Strategi *Marketing Mix***
Nabillah Khairina, Winda Putri Diah Restya
- ▶ **Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Khong Guan Banda Aceh**
Mimiasri, Khairul Ichsan
- ▶ **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 2, No. 2, November 2023

Managing Editors

Mimiasri S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Editor in Chief

Mr. M. Arief Setia Budi, SE., MM (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Editors

Aida Fitri, S.E., M.S.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Nasrul Hadi, S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Riviewers

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M, (*Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia*)

Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia*)

Dr. Indah Fatmawati, SE., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia*)

Dr. Aliamin Dr. Aliamin, S.E., M.Si, Ak, CA, (*Universitas Syiah Kuala, Indonesia*)

Aries Kurniawan, S.E., M.Hum, (*Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia*)

Penerbit

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 2, No. 2, November 2023



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 2, Nomor 2, November 2023

Daftar Isi

	Halaman
1. Dampak Covid-19 Terhadap Nilai Ekspor Produk Pertanian Indonesia Ke Tiongkok <i>Ade Elvi Rahmah, M. Danil Furqansyah</i>	260-278
2. Kualitas Produk Dan Design Produk: Pengaruh Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Genio Di PT Capella Dinamik Nusantara Peunayong <i>Nuruliah Dimitha, Aida Fitri, Harbiyah G</i>	279-285
3. Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Motif Berprestasi dan Kemandirian Pribadi Terhadap Perilaku Berwirausaha Pada Pedagang Roti Bakar Di Kota Banda Aceh <i>Fandi Bachtiar, Ulil Azmi</i>	286-306
4. Analisis Jalur Determinan Harga Saham Melalui Likuiditas dan Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Di Indonesia <i>Syafruddin, Fajrin Hardinandar, Rizky Amelia, Muhammad Akbar</i>	307-325
5. Keputusan Pembelian Produk Ms Glow Pada Mahasiswa Ditinjau Dari Persepsi Konsumen Terhadap Strategi <i>Marketing Mix</i> <i>Nabillah Khairina, Winda Putri Diah Restya</i>	326-340
6. Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Khong Guan Banda Aceh <i>Mimiasri, Khairul Ichsan</i>	341-356
7. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti</i>	357-376

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KESEJAHTERAAN
RAKYAT DAN KEISTIMEWAAN ACEH SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BIREUEN**

1) Ferri Yanto, 2) Ira Dama Yanti

¹ Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Aceh

ferri.yf@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether Leadership and Emotional Intelligence affect Employee Performance, taking the number of respondents as a research sample of 30 respondents who are employees in the People's Welfare and Acehness Privileges Section of the Bireuen Regency Regional Secretariat to distribute research questionnaires. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis where this analysis can be used to see the relationship and influence between the variables studied. Based on the analysis and calculation of the research results, a very strong and positive relationship is obtained, this can be seen from the results of multiple linear regression calculations with a correlation coefficient of 0.495 and a linear equation $Y = 90.646 + 0.564X_1 + 0.253X_2$. So that leadership and emotional intelligence have a positive influence on employee performance.

The results of the study also show that 24.5% of employee performance in the People's Welfare and Acehness Privileges Section of the Regional Secretariat of Bireuen Regency can be explained by leadership and emotional intelligence variables. As well as the magnitude of other variables that affect employee performance at the agency outside of this study is 75.5%.

Keywords: *Leadership, Emotional Intelligence, Employee Performance*

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT DAN KEISTIMEWAAN ACEH SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BIREUEN

¹⁾Ferri Yanto, ²⁾Ira Dama Yanti

¹ Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Aceh

ferri.yf@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, mengambil jumlah responden sebagai sampel penelitian sebanyak 30 responden yang merupakan Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen untuk dibagikan kuesioner penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana analisis ini dapat digunakan untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

Berdasarkan analisis dan perhitungan hasil penelitian diperoleh hubungan yang sangat kuat dan positif, hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi linier berganda dengan koefisien korelasi sebesar 0,495 dan persamaan linier $Y=90,646+0,564X_1+0,253X_2$. Sehingga kepemimpinan dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa 24,5% kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Serta besarnya variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut di luar penelitian ini adalah sebesar 75,5%..

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi dapat mencapai sasaran kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Apabila tujuan tersebut dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut akan berharap hasil dari upaya yang telah dilakukan mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi/perusahaan yang telah diperjuangkannya selama ini.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Keberhasilan organisasi dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset organisasi dapat meningkatkan pendapatan dan pelayanan organisasi kepada konsumen sehingga organisasi dapat bertahan di tengah gempuran persaingan organisasi/perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan organisasi dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya organisasi.

Peningkatan kualitas kerja PNS dapat 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. Hal ini juga tidak terlepas dari sumber daya manusia yang bertanggung jawab terhadap organisasi dalam mencapai tujuan tersebut, yakni seorang pemimpin organisasi dan bagaimana PNS tersebut mengenal akan perasaan orang lain (tingkat emosional) dan dapat mengelolanya sehingga tercipta hubungan dan sinergi yang baik dengan orang lain serta akan berdampak kepada kualitas kerja PNS tersebut dalam ruang lingkup pemerintahan.

Kepemimpinan yang efektif harus dapat memberikan pengarahan yang tepat kepada semua pegawai guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tanpa adanya kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan instansi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

ini menimbulkan situasi dimana seseorang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan kegiatan instansi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan. Dalam kaitannya dengan keberhasilan perusahaan mewujudkan tujuannya, sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinan, perasaan memiliki instansi oleh pegawainya dan tingginya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan faktor penting dari kepemimpinan. Pegawai dan instansi tempat bekerja adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pegawai memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Efisiensi instansi sangat tergantung pada baik buruknya produktivitas pegawai itu sendiri. Tujuan instansi pemerintahan akan dapat dicapai dengan baik apabila pegawai memiliki kinerja yang tinggi, maka laju roda instansi pun akan berjalan optimal.

Seiring bergantinya pemimpin pada suatu instansi, maka akan terjadi perubahan iklim kerja pada instansi tersebut. Hal ini disebabkan banyak faktor, salah satunya adalah kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemimpin tersebut agar terlaksananya operasional instansi tersebut secara baik, efektif dan efisien.

Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen merupakan salah satu bidang kerja pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Bireuen yang selama 5 (lima) tahun belakangan ini telah berganti sebanyak 5 (lima) kali pimpinan. Seiring bergantinya pimpinan, iklim kerja pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen pun berganti sesuai dengan sikap dan gaya kepemimpinan yang tergambar pada sosok pemimpin tersebut. Sikap dan gaya kepemimpinan yang demokratis tergambar pada sosok pimpinan Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen pada beberapa periode yang lalu. Hal ini berdampak kepada kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Dimana kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai di bagian ini cukup tinggi.

Lain halnya dengan kepemimpinan yang ditunjukkan oleh sosok pemimpin yang menjabat pada periode sekarang. Kinerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen secara kelembagaan masih belum optimal dan etos kerja

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

yang ditunjukkan oleh pegawai di bagian ini cenderung menurun. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang terkesan enggan melakukan pekerjaannya di kantor dan seringkali menunda-nunda pekerjaannya, bahkan banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidang tugasnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen belum maksimal.

Berdasarkan uraian di atas menarik untuk dikaji dalam memahami Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Adapun penelitian ini bertujuan yaitu (1) untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan (3) mengetahui apakah kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Nawawi (2011:9) mengatakan bahwa pemimpin (*leader*) adalah orangnya dan kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Menurut Robbins (2013:40), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Menurut Wahjosumidjo (2010:19) kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Sedangkan menurut Thoha (2010:9), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Perbedaan Kepemimpinan dengan Manajemen

Dalam manajemen terdapat suatu aturan dan tata krama tertentu, sehingga kepemimpinan dalam manajemen akan diatur sesuai ketentuan yang berlaku. Seseorang yang mengatur manajemen biasa disebut manajer. Manajer menduduki jabatan struktural melalui seleksi dan periode masa jabatan yang sudah diatur dalam organisasi.

Menurut Danim (2010:60) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam kepemimpinan tidak dibatasi oleh aturan-aturan dan tata krama dalam suatu organisasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan orang tersebut dapat menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain atau kelompok tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang bisa mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu bisa di sebut dengan pemimpin. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan seorang manajer dapat saja berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menjabat sebagai manajer jika ingin mempengaruhi orang lain. Jadi seorang pemimpin belum tentu manajer, tetapi seorang manajer bisa saja berperilaku sebagai pemimpin.

Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Bass dan Avolio dalam Suwatno (2011:159) mengemukakan terdapat 4(empat) dimensi kepemimpinan yang dikenal dengan konsep “4I”. Kepemimpinan terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengkoordinasikan, dan mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain. Sehingga jika diartikan kepemimpinan adalah seseorang yang mampu mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Dimensi kepemimpinan tersebut adalah (1) *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut, (2) *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya, (3) *Intellectual simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya, dan (4) *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

Dari keempat dimensi di atas dapat diuraikan beberapa indikator yang akan menjadi penilaian mengenai bagaimana kepemimpinan yang dijalankan di Bagian Kesra dan Istimewa Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen adalah sebagai berikut:

1. *Idealized influence, dengan indikator;*
 - a. Rasa hormat dari pegawai
 - b. Kepercayaan
 - c. Dapat menjadi panutan
2. *Inspirational motivation, dengan indikator;*
 - a. Motivator
 - b. Penetapan tujuan
3. *Intellectual simulation, dengan indikator;*
 - a. Ide kreatif
 - b. *Problem solver*
4. *Individualized consideration, dengan indikator;*
 - a. Pengembangan karir
 - b. Menciptakan lingkungan kerja yang baik
 - c. Hubungan dengan bawahan

Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins (2013:338), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk- petunjuk dan informasi emosional. Suharsono (2010:36) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan diri sendiri. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat orang banyak.

Selanjutnya Davies (2011:17) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya, dan menggunakan emosi tersebut untuk menuntun proses berfikir serta perilaku seseorang.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Kemampuan ini merupakan kemampuan yang unik yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga hal ini merupakan suatu yang amat penting dalam kemampuan psikologis seseorang.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Patton (2012:39) membagi faktor kecerdasan emosional menjadi 5 (lima) bagian yaitu:

1. Keluarga, merupakan perekat yang menyatukan struktur dasar dunia kita agar satu. Kasih sayang dan dukungan kita temukan dalam keluarga dan merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional.
2. Hubungan-hubungan pribadi, dimana hubungan pribadi (interpersonal) terhadap seseorang dalam sehari-hari yang memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap dan bertindak.
3. Hubungan dengan teman kelompok. Dalam membangun citra diri sosial diperlukan adanya hubungan dengan teman sekelompok. Saling menghargai, memberikan dukungan dan umpan balik diantara sesama, hal ini dapat mempengaruhi dalam pola pembentukan emosi seseorang.
4. Lingkungan, Keadaan lingkungan individu dimana mereka tinggal dan bergaul ditengah-tengah masyarakat yang mempunyai nilai-nilai atau norma- norma tersendiri dalam berinteraksi sehingga mempengaruhi pola kehidupan seseorang.
5. Hubungan dengan teman sebaya. Pergaulan individu dengan teman sebaya yang saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak dapat membentuk kehidupan emosi tersendiri.

Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2012: 43-44), secara konseptual kecerdasan emosional pada penelitian ini didefinisikan ke dalam 5 (lima) dimensi utama sebagai berikut (1) Mengenali emosi diri, yakni kesadaran diri (*self-awareness*), (2) Mengelola emosi (*managing emotion*), (3) Memotivasi diri sendiri (*motivating oneself*), (4) Mengenali emosi orang lain (*recognizing emotion in others*), (5) Membina hubungan (*handling relationships*).

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Kinerja Pegawai

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2010:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2010:46). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2012:24).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2011:70) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah (1) Efektifitas dan efisiensi, (2) Otoritas (wewenang), (3) Disiplin, dan (4) Inisiatif.

Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2012:69), Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, (3) Memiliki tujuan yang realistis, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, (5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari atas 2 (dua) unsur/dimensi, yaitu:

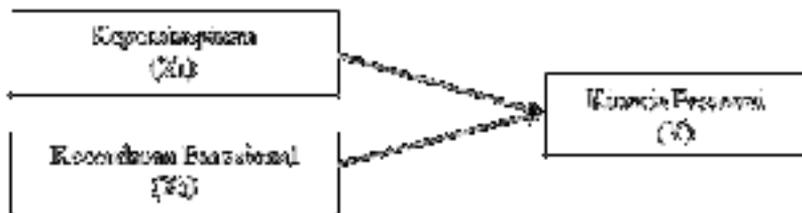
Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

- 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP), merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Adapun indikator yang digunakan dalam dimensi ini terdapat 4 (empat) indikator yaitu:
 - a. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 - b. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
 - c. Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 - d. Biaya. Merupakan anggaran yang didukung untuk menunjang kegiatan jabatan.
- 2) Perilaku Kerja. Adapun indikator yang digunakan dalam dimensi ini terdapat 6 (enam) indikator yaitu:
 - a. Orientasi Pelayanan
 - b. Integritas
 - c. Komitmen
 - d. Disiplin
 - e. Kerjasama

Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah instansi pemerintah, tercapai atau tidaknya tujuan tersebut tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada instansi pemerintah itu. Instansi yang produktif adalah instansi yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Meningkatkan kinerja pegawai melalui sumber daya manusia berarti menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Hipotesis

Pengambilan keputusan hipotesis tersebut diuji secara statistik sehingga bentuknya menjadi:

$H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

$H_a : \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

H_{a2} : Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

H_{a3} : Diduga Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

Metode Penelitian

Data dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen dengan lokus penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada instansi tersebut.

Dikarenakan penelitian ini termasuk ke dalam penelitian populasi/sensus maka penelitian ini mengambil jumlah sampel sebanyak jumlah populasi yang ada, yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yang berjumlah 30 responden. Data penelitian ini diperoleh dari angket yang disebarkan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil sebagai responden yang merupakan jumlah keseluruhan populasi pada instansi tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel dependen yakni Lingkungan Kerja dan Komunikasi serta variabel independen yakni Kinerja Pegawai. Operasionalisasi variabel penelitian dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X₁) “Kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.” (Nawawi, 2011:9)	1. <i>Idealized influence</i> 2. <i>Inspirational motivation</i> 3. <i>Intellectual simulation</i> 4. <i>Individualized consideration</i>	1. Rasa hormat dari pegawai 2. Kepercayaan 3. Dapat menjadi panutan 4. Motivator 5. Penetapan tujuan 6. Ide kreatif 7. <i>Problem solver</i> 8. Pengembangan karir 9. Menciptakan lingkungan kerja yang baik 10. hubungan dengan bawahan	<i>Likert</i>
Kecerdasan Emosional (X₂) “Kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya, dan menggunakan emosi tersebut untuk menuntun proses berfikir serta perilaku seseorang.” Davies (2011:17)	1. <i>Self-awareness</i> 2. <i>Managing Emotion</i> 3. <i>Motivating oneself</i> 4. <i>Recognizing emotion in others</i> 5. <i>Handling relationships</i>	1. Kesadaran diri 2. Mengelola emosi 3. Memotivasi diri sendiri 4. Mengenali emosi orang lain 5. Membina hubungan	<i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y) “Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan “ (Mangkunagara, 2012:24)	1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 2. Perilaku Kerja	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Biaya 5. Orientasi Pelayanan 6. Integritas 7. Komitmen 8. Disiplin 9. Kerjasama 10. Kepemimpinan	<i>Ordinal</i>

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Metode Analisa Data

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode analisa data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda.

Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran tentang deskripsi variabel penelitian. Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan data penelitian memenuhi unsur *Best Linear Unbias Estimation* sehingga model regresi tepat digunakan untuk menganalisis data penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji Normalitas, uji Multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas. Sedangkan uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji dan menganalisis data penelitian. Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen sesuai dengan pedoman PP No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai dan Surat Edaran Menpan RB Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil terhadap 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) tahun 2023, diperoleh data hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Penilaian Kinerja PNS terhadap 30 Responden

Status	Rata-Rata	Predikat
PNS	99,34	Bai

Sumber: SKP Bag. Kesra KA Kab. Bireuen, 2023

Berdasarkan tabel penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diatas, diketahui bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen adalah 99,34. Penilaian kinerja tersebut termasuk dalam predikat “Baik”.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian bernilai valid. Dimana nilai r -hitung bernilai lebih besar dari nilai kritis (r) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yaitu 0,361 (Tabel 3), yang berarti item-item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pernyataan	Nilai r -hitung	Nilai Kritis	Kesimpulan
<i>leadership1</i>	0,643	0,361	Valid
<i>leadership2</i>	0,467	0,361	Valid
<i>leadership3</i>	0,570	0,361	Valid
<i>leadership4</i>	0,378	0,361	Valid
<i>leadership5</i>	0,546	0,361	Valid
<i>leadership6</i>	0,465	0,361	Valid
<i>leadership7</i>	0,534	0,361	Valid
<i>leadership8</i>	0,595	0,361	Valid
<i>leadership9</i>	0,608	0,361	Valid
<i>leadership10</i>	0,471	0,361	Valid
<i>emotint1</i>	0,422	0,361	Valid
<i>emotint2</i>	0,869	0,361	Valid
<i>emotint3</i>	0,612	0,361	Valid
<i>emotint4</i>	0,883	0,361	Valid
<i>emotint5</i>	0,652	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* (α) dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian terhadap variabel yang diuji dapat diandalkan (reliabel) untuk

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

dilakukan analisis lebih lanjut. Adapun ringkasan hasil pengukuran reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Alpha Cronbach (α)</i>	Kesimpulan
X ₁	0,694	Reliabel
X ₂	0,752	Reliabel

Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas dengan menggunakan uji *one sample* Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian diasumsikan berdistribusi normal karena mempunyai nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar daripada nilai α (0,05). Dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas *one sample* Kolmogorov-Smirnov

		Kepemimpinan	Kecerdasan Emosional
N		30	30
Normal	Mean	35,43	18,10
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,470	3,122
Most Extreme Differences	Absolute	0,128	0,162
	Positive	0,116	0,076
	Negative	-0,128	-0,162
Test Statistic		0,128	0,162
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200	0,403

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas, menunjukkan bahwa semua nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk masing-masing variabel yang diteliti memiliki nilai lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Dan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel bebas juga bernilai lebih besar dari 0,10, sehingga model regresi yang digunakan tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

(multikolinearitas). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X_1)	0,971	1,030
Kecerdasan Emosional (X_2)	0,971	1,030

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda terhadap variabel Kepemimpinan (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. *Output* SPSS

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t	Sig
Constanta	90,646		
Kepemimpinan (X_1)	0,564	2,931	0,007
Kecerdasan Emosional (X_2)	0,253	3,919	0,036
R = 0,495	F Change = 4,388		
R _{square} = 0,245	Sig. F Change = 0,022		

Berdasarkan *output* SPSS tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 90,646 + 0,564 X_1 + 0,253 X_2$$

maka dari model tersebut menyatakan bahwa:

1. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,564 menunjukkan bahwa apabila variabel tersebut (Kepemimpinan) meningkat sebesar 10% maka kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Daerah Kabupaten Bireuen akan meningkat sebesar 5,64 atau 6 kali dari kondisi semula.

2. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,253 menunjukkan bahwa apabila variabel kecerdasan emosional pegawai meningkat sebesar 10% maka kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen akan meningkat sebesar 2,5 kali dari kondisi sebelumnya.
3. Nilai koefisien pada variabel bebas menunjukkan tanda positif, dalam hal ini hubungan antar variabel bebas dan terikat bersifat searah (positif), artinya apabila terjadi peningkatan nilai kepemimpinan dan kecerdasan emosional pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai pada bagian tersebut.

Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,495 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel bebasnya yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) dengan kategori “Cukup Kuat” (karena bernilai di dibawah 0,5).

Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinan (R^2) diperoleh sebesar 0,245. Dalam hal ini, nilai tersebut menunjukkan bahwa 24,5% Kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional. Dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut di luar penelitian ini adalah sebesar 75,5%.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Nilai thitung yang diperoleh berdasarkan uji t terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,931 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) dengan signifikansi lebih kecil dari nilai α (0,05) yaitu sebesar 0,007. Dengan demikian variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Sedangkan pada pengujian terhadap variabel Kecerdasan Emosional (X_2) juga memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) yaitu sebesar 3,919 dengan signifikansi sebesar 0,036. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

Uji F

Nilai F-hitung yang diperoleh memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel ($4,388 > 3,35$) dengan tingkat signifikansi 0,022. Dengan demikian variabel Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

Kesimpulan Dan Saran Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Hal ini apabila atasan pada instansi terkait memiliki sikap kepemimpinan yang lebih memberikan arahan, bimbingan dan dorongan kepada pegawai, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Tingkat kontribusi variabel ini adalah 56,4%.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Dalam hal ini variabel kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pengendalian emosi yang tepat oleh pegawai pada instansi terkait akan berdampak positif pula kepada kinerja pegawai yang tinggi.
3. Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Hal ini sebesar 24,5% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional, sedangkan sisanya yaitu sebesar 75,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan bagi atasan pada sebuah instansi merupakan hal yang sangat perlu ditelaah lebih dalam karena berkaitan dengan psikologi seorang pemimpin tersebut. Kebijakan-kebijakan yang merupakan keputusan serta tindakan seorang atasan akan menjadi panutan bagi pegawainya. Bahkan dengan seiringnya perkembangan zaman, pemikiran-pemikiran yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus berkembang dan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Hal ini juga akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai pada instansi tersebut.
2. Kecerdasan emosional seorang pemimpin juga menjadi perhatian khusus kepada Pemerintah Daerah. Dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pengendalian emosional seperti pelatihan ESQ akan dapat menciptakan sosok pemimpin yang dapat mengendalikan dirinya sendiri dan dapat bekerjasama dengan rekan kerja maupun bawahannya agar tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga peningkatan kinerja pegawai akan lebih dapat dirasakan.

Referensi

- Danim, Sudarman. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung. Alfabeta.
- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Indeks.
- Goleman, Daniel. 2012. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting dari pada IQ)*. Cetakan: XX. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, F. 2010. *Organizational Behavior. 3rd Edition*. New York. McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-4*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Keistimewaan Aceh Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate. Penerbit LepKhair.
- Patton, Patricia. 2012. *EQ-Kecerdasan emosional Membangun Hubungan Jalan Menuju Kebahagiaan dan Kesejahteraan*. Jakarta. PT. Pustaka Delaprasata.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Kelompok Gramedia.
- Suharsono, A. 2010. *Permodelan Struktural Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Minat Entrepreneurship Mahasiswa*. Skripsi. Jurusan Manajemen. Surabaya. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta. Ghalia Indonesia.