

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan**

**Mukarrama, Saban Echdar, Maryadi**

<sup>1</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia  
e-mail:

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: menganalisis budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN dan menganalisis budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN. Sampel penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh sebanyak 55 orang ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan secara simultan budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Mukarrama. 2020. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kecerdasan emosional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (dibimbing oleh Saban Echdar dan Maryadi). Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sebanyak 62 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan..

**Kata kunci:** : gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja

## PENDAHULUAN

Tuntutan terhadap perubahan, mengharuskan Pegawai Negeri Sipil lebih peka dan peduli dalam merespon perubahan. Untuk merespon perubahan, setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola setiap perubahan yang terjadi secara tepat. Organisasi yang dapat mengelola perubahan, adalah organisasi yang tumbuh secara dinamis, yang terus menerus dalam proses perubahan lingkungan strategis, baik perubahan yang terjadi dalam organisasi maupun di luar organisasi. Seiring dengan reformasi birokrasi yang sedang berjalan, hal ini dapat dilihat dengan sikap konsekuen dari pemerintah dengan merubah nomenklatur Kementerian PAN (Pendayagunaan Aparatur Negara) menjadi Kementerian PAN dan RB (Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi), maka aparatur Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat dituntut untuk melakukan suatu perubahan dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat dengan profesional. Gaya pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin dan manajer yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan, berperilaku dan melakukan aktifitas bersama-sama (melakukan kerjasama). Seorang pemimpin yang baik harus tahu dan bagaimana menggerakkan sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif, efisien kedalam proses manajemen. Sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada kepemimpinan seseorang. Melalui pemimpin, orang-orang akan digerakkan dan dimotivasi agar memberikan kinerja terbaiknya.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang mengkehendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan organisasi. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja ASN yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, hal ini disebabkan seorang pemimpin yang baik selalu membuat tujuan organisasi yang dipimpinya jelas dan terarah, dan seluruh pegawai mau mengetahuinya dengan jelas tujuan organisasi. Pegawai yang profesional merupakan pegawai yang handal, yaitu memiliki kualitas yang seimbang antara kemampuan akademis dan kemampuan emosional. Peningkatan kemampuan berpikir, berperilaku menyikapi kepentingan masyarakat dengan lebih baik dan berkualitas merupakan indikator Pegawai Negeri Sipil yang bekerja secara profesional. Sering kali kecerdasan akademis diberi bobot yang lebih tinggi daripada kecerdasan emosional, namun kecerdasan emosional merupakan faktor yang menentukan efektivitas seseorang dalam bekerja. Sehingga dengan memiliki kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi maka sumber daya manusia dapat dengan mudah diarahkan dan dituntun untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dari segi gaya keempinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja harus menjadi prioritas dalam rangka meningkatkan kinerja ASN, dan harus siap dengan segala perubahan yang akan dan sedang terjadi. Hubungan antara sesama pegawai juga harus selalu dibina dengan baik, agar tercipta suasana yang menyenangkan di mana selalu tercipta rasa percaya diri, motivasi dan niat yang tulus dalam bekerja. Dengan terciptanya rasa saling percaya dan bekerjasama maka akan berdampak positif terhadap pengambilan keputusan yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja ASN Negeri Sipil Dinas

Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang belum optimal yang disebabkan rendahnya kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Di mana hubungan antara sesama pegawai, masih ditemukan ketidakharmonisan. Kurang memiliki rasa kepedulian terhadap orang lain, kurang peka terhadap kebutuhan orang lain. Hal ini disebabkan karena persaingan yang ketat dalam meningkatkan kemampuan baik yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan maupun dari bidang akademis masing-masing pegawai. Disisi lain kerjasama tim dalam kesatuan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam hal ini Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Jika fenomena ini dibiarkan terus menerus dan tidak segera diatasi akan berdampak buruk bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan di masa yang akan datang. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kecerdasan emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 1. berikut :

**Tabel. 1 : Hasil uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.025	2.223		.011	.991		
1 X1	.275	.089	.293	3.081	.003	.611	1.638
X2	.458	.160	.336	2.856	.006	.399	2.508
X3	.301	.118	.315	2.547	.014	.361	2.772

a. Dependent Variable: Y

### 2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

**Tabel 2 : Hasil uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.280	3	63.760	41.196	.000 <sup>b</sup>
	Residual	89.769	58	1.548		
	Total	281.048	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2019

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3. : Hasil uji beta Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.025	2.223		.011	.991		
	X1	.275	.089	.293	3.081	.003	.611	1.638
	X2	.458	.160	.336	2.856	.006	.399	2.508
	X3	.301	.118	.315	2.547	.014	.361	2.772

a. Dependent Variable: Y

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,081. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 yang berarti variable gaya kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan

tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Mark (2014) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini yakni : (1) *Teori Genetis (Keturunan)*. Inti dari teori menyatakan bahwa “*Leader are born and nor made*” (pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibuat). (2) *Teori Sosial*. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa “*Leader are made and not born*” (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati). (3) *Teori Ekologis*. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

Selain pendapat-pendapat yang menyatakan tentang timbulnya gaya kepemimpinan tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Bertolak dari pemikiran tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) mengajukan proposisi bahwa gaya kepemimpinan (k) merupakan suatu fungsi dari pimpinan (p), bawahan (b) dan situasi tertentu (s), yang dapat dinotasikan sebagai :  $k = f(p, b, s)$ . Menurut Hersey dan Blanchard (1992) pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Ilham Safar. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) hasil regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga pelaksanaan tugas dalam sebuah perusahaan. 2) hasil regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi yang baik dan terarah akan memberi dampak positif terhadap perusahaan terkhusus pada peningkatan kinerja karyawan. 3) hasil regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, nyaman serta menunjang kegiatan ibadah akan memberi dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

## 2. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja ASN

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,856 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 yang berarti variabel kecerdasan emosional signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan kepada orang lain, hal ini diperoleh dengan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dalam bertindak. Kualitas-kualitas ini tercermin dari empati (kepedulian), mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemandirian menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat. Realitas menunjukkan seringkali individu tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Menurut Goleman (2010), Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya dan mengatur suasana hati dengan tepat. Dalam konteks pekerjaan Cooper dan Sawaf (2013), berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan di sini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan.

Covey (2015) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Selanjutnya Covey menyebutkan ada lima komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima yaitu: pertama, kesadaran diri, yakni kemampuan untuk merefleksikan kehidupan diri sendiri, menumbuhkan pengetahuan mengenai diri sendiri, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki diri, serta untuk mengatasi kelemahan; kedua, motivasi pribadi, yakni yang berkaitan dengan apa yang menjadi pemicu semangat seseorang, visi, nilai-nilai, tujuan, harapan, hasrat, dan gairah yang menjadi prioritas-prioritas mereka; ketiga, pengaturan diri atau kemampuan untuk mengelola diri sendiri agar mampu mencapai visi dan nilai-nilai pribadi; keempat, empati, kemampuan untuk memahami cara orang lain melihat dan merasakan berbagai hal; dan kelima, kemampuan sosial dan komunikasi, yakni yang berkaitan dengan bagaimana cara mengatasi perbedaan, memecahkan masalah, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan berinteraksi secara optimal untuk mengejar tujuan-tujuan bersama. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Susilowati (2011), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Konsep Diri terhadap Profesionalisme Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan konsep diri terhadap profesionalisme pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Negara. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi pegawai, kecerdasan emosional, dan konsep diri secara sendiri-sendiri terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara di Jakarta.

### 3. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja ASN

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,547 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Robin (2011), mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Daft (2012), mengemukakan motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan, baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dalam kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Ivancevich (2012), mengungkapkan bahwa motivasi merupakan dorongan dan kemauan yang kuat dari seorang individu untuk mengubah perilakunya untuk mencapai tujuan. Kreitner dan Kinicki (2012), mengartikan motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, dan menetapkan sukarela yang mengarah pada tujuan.

Greenberg (2010), berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan ketika suatu proses dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia terhadap pencapaian beberapa tujuan. Gibson *et.al.*, (2011), motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menguraikan suatu kekuatan pada atau sekitar individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi di sini merupakan dorongan dan kemauan yang kuat dari seseorang individu untuk mengubah perilakunya. Winardi (2011), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang memaksa orang tersebut untuk bertindak melakukan sesuatu. Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi, ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Pengertian yang lebih luas diberikan Kast dan Rosenzweig (2010) menyebutkan motivasi sebagai apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Dorongan bertindak ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses psikologis dan pemikiran individu tersebut.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Edi (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-rayon Barat Kabupaten Sragen. Metode penelitian adalah metode deskriptif korelasional. Populasi penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri se-rayon barat kabupaten Sragen sebanyak 400 orang. Sampel diambil secara *random sampling*. Teknik pengumpulan data variabel kompetensi guru, motivasi kerja guru, kecerdasan emosional guru dan kinerja guru digunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji  $t$  dan regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-rayon Barat Kabupaten Sragen.

### 4. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kecerdasan emosional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja ASN

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,196, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 41,196$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,76$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson (2012), kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja seseorang terkait dengan keberhasilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seseorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu sebagai bagian dari tanggung jawab yang disebarkan organisasi. Tanggung jawab pada setiap anggota organisasi harus tepat. Dengan kata lain, kinerja seseorang dapat diukur bila orang tersebut memiliki tanggung jawab yang jelas. Tanggung jawab menjadi acuan dalam menilai hasil kerja, dan semakin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawabnya maka semakin baik kinerja seseorang dalam organisasinya.

Pendapat Sutermeister, *.We have recognized that employee performance depend on both motivation and ability..* Kinerja tergantung motivasi dan kemampuannya. Sejalan dengan pendapat Sutermeister tersebut, Hellriegel *et.al.*, mengemukakan bahwa, *.Performance = f (ability x motivation)..* Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, atau dengan kata lain, kinerja individu sebagai anggota kelompok organisasi ditentukan oleh kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas. Gibson, Donnelly dan Ivancevich (2011), bahwa kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Batasan ini menunjukkan bahwa kinerja didasarkan pada tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan tersebut. Menurut Rivai (2015), kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kinerja yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Selanjutnya faktor-faktor yang menandai kinerja adalah: (1) kebutuhan yang dibuat pekerja; (2) tujuan yang khusus; (3) kemampuan; (4) kompleksitas; (5) komitmen; (6) umpan balik; (7) situasi; (8) pembatasan; (9) perhatian pada setiap kegiatan; (10) usaha; (11) ketekunan; (12) ketaatan; (13) kesediaan untuk berkorban; serta (14) memiliki standar yang jelas. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,681 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 68,1%, sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja ASN

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,081 > t_{tabel} 2,001$
- Variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,856 > t_{tabel} 2,001$

- Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,547 > t_{tabel} 2,001$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ).

Menurut Hersey dan Blanchard (1992) pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Adapun situasi menurut Hersey dan Blanchard (1992) adalah suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pimpinan berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam satu situasi misalnya, tindakan pimpinan pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan. Dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pimpinan, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai  $t_{hitung} 3,081 > t_{tabel} 2,001$ . Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,856 > t_{tabel} 2,001$ . Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai  $t_{hitung} 2,547 > t_{tabel} 2,001$ . Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 41,196, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,76$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen ( $X$ ) faktor gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja, maka gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Ahmad Alwani (2012), Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang.

Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.

Arikunto, S, 2013, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

### B. Tesis

Barko, M. Roy, 2010, *Communication, A Social and Carieer Focus*, Hughton Miff Company, New York.

Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.

Boyatziz, Richard, 2015, *The Component Manager, A Model For Effective Performance*, John Wiley & Sons, New York.

Cooper, Sawaf, 2013, *The performance Edge: New Strategies to maximize Your Work Effectiveness & Competitive Advance*, Houghton Mifflin Company, Boston.

Covey, 2015, *The 8th Habbit*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Daft, Richart L., 2012, *The Leadeship Experiens*, Thomson, Canada.

Dale, Timpe, 1992, *Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Davis, 2011, *Perilaku dalam Organisasi, Buku I*, Penerjemah: Dharma Agus, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Edi Suparno (2015), Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen.

Ghozali, Imam, 2015, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, James L. Jhon M Ivancevich, dan James H Donnely Jr, 2012, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Alih Bahasa Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.

Goleman, Daniel, 2010, *Emotional Intellegence*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Greenberg, Jerald, 2010, *Managing Behaviour in Organizations*, Prentice Hall, Singapore.

Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.

Heri Susilowati (2011), Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Konsep Diri terhadap Profesionalisme Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta.

Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.

Husein, Umar, 2013, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Ivancevich, John M. and Lee Soo Hoon, 2012, Human Resource Management in Asia, McGraw-Hill, Singapore.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Luthan, Fred, 2013, Organizational Behaviour, Western Psychological Service, Los Angeles, California.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Rivai, Veithzal, 2015, Penilaian Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P, Stephen, 2013, Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Hedyana Pujatmaka, dkk, Prenhallindo, Jakarta.
- Senge, Peter M, 2010, Peningkatan Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2010, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Bina Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 2013, Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72–83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Werther, William B. Jr. and Keith Davis, 2011, Human Resources and Personal Management, McGraw-Hill, Inc. New York.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.