

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERILAKU
KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BANTAENG**

*The Influence of Emotional Intelligence, Leadership Behavior, And
Organizational Culture On Employee Performance At Bantaeng
Regency Transportation Office*

Zulkarnain¹

Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng

Email : zulkarnainbtg@gmail.com

Hasmin²

STIE Nobel Makassar

Email : hasmin@stieamkop.ac.id

Gunawan³

PPs STIE Amkop Makassar

fadelgun@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosioanal, Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif, populasi sampel Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng sebanyak 50 orang dijadikan sampel dengan tehnik sampling menggunakan sensus. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng; Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng; Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng; dan Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, secara multan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Disarankan kepada Instansi terkait untuk mengadakan pelatihan pengelolaan kecerdasan emotional bagi pegawai. Kepada Peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study to determine and analyze the Influence of Emotional Intelligence, Leadership Behavior and Organizational Culture partially and simultaneously to the Performance of Employees at the Office of Transportation Bantaeng District. This type of research includes quantitative descriptive research, sample population Employees at the Office of Transportation Bantaeng District as many as 50 people sampled with sampling techniques using the census. Data were analyzed using multiple regression analysis. The results showed: Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Employee Performance at the Office of Transportation of Bantaeng Regency; Leadership Behavior has a positive and significant impact on Employee Performance at the Office of Transportation of Bantaeng Regency; Organizational Culture has a significant and positive influence on Employee Performance at the Bantaeng Regency Transportation Office; and Emotional Intelligence, Leadership Behavior, and Organizational Culture, multan secarasi positively and significantly influence on Employee Performance at the Office of Transportation Bantaeng District. It is suggested to the related institutions to conduct emotional intelligence management training for employees. To the next researcher is expected to develop this research by considering other factors not examined in this research

PENDAHULUAN

Peranan penting dari sumberdaya manusia menentukan keberhasilan organisasi. Olehnya itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusia (pegawai). Seorang pegawai yang memiliki hasil kerja yang tinggi dan baik akan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Artinya, hasil kerja yang dimaksud adalah kinerja dari pegawai tersebut.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dalam artian, kinerja pegawai akan dinilai berdasarkan hasil kerjanya, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja mempunyai iarti penting bagi pegawai itu sendiri. Untuk mengukur kinerja pegawai, maka di adakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini berarti pegawai mendapatkan perhatian dari pimpinan, disamping itu adanya penilaian kinerja akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja memungkinkan pegawai untuk diberi penghargaan atas prestasi, meskipun hal ini dikembalikan lagi oleh kebijakan pimpinan, apakah akan memberikan penghargaan atas prestasi pegawai atau tidak. Kinerja pegawai menjadi standar keberhasilan suatu organisasi, hal ini berimplikasi bahwa jika kinerja pegawai semakin semakin baik maka tujuan organisasi akan mudah untuk dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai semakin rendah maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Dalam proses pencapaian kinerja organisasi selain faktor fisik terdapat faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang didalam organisasi

diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, yang kesemuanya itu erat kaitannya dengan istilah Kecerdasan Emosional.

Goleman, (2001:39). Menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton, (1998: 2). Bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seseorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Menurut Goleman (2000) dalam Mangkunegara (2009: 4) kecerdasan emosional (EQ) merupakan faktor yang dominan menentukan pencapaian kinerja dengan representasi mencapai 80% pencapaian kinerja individu dan perusahaan, sedangkan kemampuan IQ (kecerdasan pikiran) hanya 20% menentukan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah perilaku kepemimpinan. Menurut Robbins (2008) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Dalam proses mempengaruhi kelompok melibatkan perilaku kepemimpinan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang senantiasa digunakan oleh pimpinan ketika mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya seperti yang diinginkan. Perilaku kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga harapan akhir yang diinginkan adalah menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Haris dalam Darma (2001) menyatakan bahwa perilaku pimpinan dalam melakukan penilaian merupakan hal yang penting dalam upaya memperbaiki kualitas dari penilaian kinerja karyawan, namun disatu sisi menurut Lawler dalam Darma (2001) bahwa konsekuensi negatif yang pimpinan pertimbangkan bisa menyangkut kepada beberapa hal, terutama dari segi hubungan pimpinan dan karyawan. Banyak peneliti yang menemukan aktivitas-aktivitas penilaian kinerja dapat memberikan pengaruh negatif terhadap hubungan mereka.

Faktor yang tak kalah pentingnya selain perilaku kepemimpinan adalah Budaya organisasi yang dapat digambarkan secara khas kaitannya dengan cara orang-orang berpikir, yang mengarahkan kepada bagaimana mereka bertindak. Budaya organisasi menurut Peter dan Waterman (2006:41), Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada

anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Jones (2000:158) budaya organisasi akan menjadi acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Olehnya itu Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang bisa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut (Buhler: 2007).

TINJAUAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menurut Salovey dan Mayer, (1999). (*handbook Emotional Intelligence Training, Prime Consulting* : 11) Kecerdasan Emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan (Rivai, 2003). Robbins (1996: 39) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi tercapainya tujuan organisasi.

Gary (2001) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan terbagi ke dalam empat kategori, yaitu Teori Sifat (*Traits Theory*), Teori Perilaku Kepemimpinan (*Behavioral Theories of Leadership*), Teori Situasional (*Situational Theory*), dan Teori Neo-Karismatik (*Neocharismatic Theories*).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma dan nilai-nilai yang mengarahkan seseorang pada perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans, 1998); Sarplin (1995) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi; Stoner (1995) juga berpendapat hal yang senada dengan kedua pendapat tersebut bahwa Budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai, norma perilaku, dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi."

Kinerja

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2004:297). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:101)

Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Menurut Goleman (2000) dalam Mangkunegara (2009: 4) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) menentukan 80% pencapaian kinerja individu dan perusahaan, sedangkan IQ (kecerdasan pikiran) hanya 20% menentukan kinerja hal ini mengindikasikan bahwa faktor dominan yang menentukan keberhasilan karir bukanlah kecerdasan otak, melainkan kecerdasan emosional. McClelland (dalam Goleman, 2002) mempertegas pendapat sebelumnya bahwa kemampuan akademik dan prestasi akademik, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak mencerminkan kinerja seseorang sesudah bekerja atau kesuksesan seseorang, menurut Mc.Clelland ada beberapa kemampuan psikologis yang sangat berperan penting menunjang kinerja pegawai seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif.

Pendapat ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Munir, (2000) yang merepresentasikan kontribusi kecerdasan emosional sebesar 65 % didalam pencapaian keberhasilan kerja dan kinerja seseorang, lebih detail Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana (2016) yang menyatakan variabel kecerdasan emosional yang terdiri atas : kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hubungan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja

Perilaku yang dikembangkan oleh pimpinan dalam menggerakkan organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, khususnya dalam Pendekatan perilaku yang mengasumsikan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (traits). Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota kelompok, baik secara perseorangan maupun kolektif. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa Perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi (Depkes, 2008).

Siagian (2002:83) mengemukakan bahwa pada prinsipnya dalam menghadapi semua situasi organisasional dan perilaku bawahan yang berbeda beda, tidak ada formula khusus atau perilaku efektif melainkan sikap atasan yang harus fleksibel dalam menghadapi situasi dan perilaku bawahan yang berbeda beda . seorang pemimpin dalam menghadapi seorang bawahan, mungkin menggunakan perilaku yang berbeda-beda karena para bawahan itu tidak konsisten dalam perilakunya. Yang jelas ialah, bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan aspek yang dominan, krusial, dan bahkan kritical dalam peningkatan produktivitas kerja. Betapapun dominannya peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, diperlukan kiat lain yaitu, aspek motivasional.

Pandangan ini sejalan dengan Teori Situasional (*The situational theory*) Hersey & Blanchard melakukan pendekatan yang berfokus pada perhatian yang besar pada karakteristik bawahan dalam menentukan perilaku kepemimpinan yang tepat (Daft, 2003). Model ini menjelaskan bahwa para manajer perlu bersikap fleksibel dan menyesuaikan perilaku kepemimpinan mereka sebagai respons terhadap berbagai karakter dari bawahannya yang berbeda beda (Monica, 1998: 72).

Kepemimpinan, sangat berhubungan dengan aspek pelaksanaan tugas dan hubungan antar manusia dalam lingkungan internal organisasi maupun eksternal organisasi. Karena itu, sudut kajian variabel perilaku kepemimpinan dapat dibedakan dari lima sudut pandang tersebut, Dalam konteks ini variabel perilaku kepemimpinan ini merujuk konsep kepemimpinan dari Keteladanan, Integritas, Kepribadian dan Perilaku, Partisipasi dan Pola Pikir Kartono (2008:34)

Hubungan Budaya Organisasi Dan Kinerja

Menurut (Buhler: 2007). Budaya yang kuat lahir dari norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang bisa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Tiernay (dalam Moelyono Djokosantoso,2003:2) menyatakan keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi yang menyatakan semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif, populasi sampel Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng sebanyak 50 orang dijadikan sampel dengan tehnik sampling menggunakan sensus. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Persamaan Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan Hasil uji persamaan regresi berganda ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,995	1,401		1,424	,161
	kecerdasan emosional	,116	,048	,200	2,395	,021
	prilaku kepemimpinan	,753	,070	,938	10,811	,000
	budaya organisasi	,152	,042	,230	3,611	,001

Berdasarkan nilai B yang diperoleh pada analisis Uji Persamaan Regresi Berganda pada Tabel diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,995 + 0,116 X_1 + 0,753X_2 + 0,152 X_3$$

- Nilai kostanta sebesar 1,995, berarti apabila variabel Kecerdasan Emosional(X1), Prilaku Kepemimpinan(X2) dan Budaya Organisasi(X3) konstan atau sama dengan 0 maka besarnya kinerja sebesar 19,95%
- Nilai B untuk kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,116 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah hal ini berarti setiap peningkatan atau penurunan kecerdasan emosional sebesar 1 poin maka akan meningkatkan atau menurunkan kinerja sebesar 11,6 %
- Nilai B untuk Prilaku Kepemimpinan (X2) sebesar 0,753 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah hal ini berarti setiap peningkatan atau penurunan nilai Prilaku Kepemimpinan (X2) sebesar 1 poin maka akan meningkatkan atau menurunkan kinerja sebesar 75,3%
- Nilai B untuk Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,152 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah hal ini berarti setiap peningkatan atau penurunan nilai Budaya Organisasi (X3) sebesar 1 poin maka akan meningkatkan atau menurunkan kinerja sebesar 15,2 %

Uji Determinasi

Uji determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) dalam mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng)

Tabel 2
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change
1						

1	,941 ^a	,886	,878	,96412	,886	e 119,04 4
---	-------------------	------	------	--------	------	------------------

nilai R sebesar 0,941. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Prilaku Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,941.

Pada penelitian ini, untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan besaran angka *R square*. Hasil *R square* didapat sebesar 0,878 (di peroleh dari pengkuadratan R yaitu = $0,941 \times 0,941$). Angka ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel bebas variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Prilaku Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) sebesar 87,8%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji hipotesis Simultan

Uji hipotesis simultan dalam penelitian ini bertujuan mengetahui Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Adapun hasil uji Hipotesis simultan dalam penelitian ini adalah :

Tabel2
Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,962	3	110,654	119,044	,000 ^b
	Residual	42,758	46	,930		
	Total	374,720	49			

Hasil uji simultan : variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Prilaku Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 119,044 dengan Signifikan F sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 (5%), Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang menyatakan” **Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng**” diterima.

b. Uji Hipotesis Parsial

Uji hipotesis parsial dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara sendiri sendiri (parsial) terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Adapun hasil Uji Parsial disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Tabel Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,995	1,401		1,424	,161
	kecerdasan emosional	116	,048	200	2,395	,021
	perilaku kepemimpinan	,753	,070	,938	10,811	,000
	budaya organisasi	,152	,042	,230	3,611	,001

- 1) Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja (Y)
 Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05 (sig0,021 < 0,05) . Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Koefisien Regresi (B) sebesar 0,116 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah yang menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan kecerdasan emosional (X_1), maka akan menambah atau mengurangi kinerja sebesar 11,6%.
 Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang menyatakan **“Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng”** diterima.
- 2) Pengaruh Prilaku Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y)
 Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (sig0,0032 < 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Prilaku Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Koefisien Regresi (B) sebesar 0,753 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah yang berarti setiap peningkatan atau penurunan nilai Prilaku Kepemimpinani (X_2), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja sebesar 75,3 %. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang menyatakan **“Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng”** diterima
- 3) Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)
 Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,01 lebih kecil dari 0,05 (sig0,001 < 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Koefisien Regresi (B) sebesar 0,152 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah, berarti bahwa setiap peningkatan atau penurunan nilai Budaya Organisasi (X_3), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja sebesar 15,2 %.
 Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang menyatakan **“Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng”** diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig}0,021 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Koefisien Regresi (B) sebesar 0,116 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah yang menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan kecerdasan emosional (X_1), maka akan menambah atau mengurangi kinerja sebesar 11,6%. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang menyatakan "Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng" diterima.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Setyaningrum(2016) Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yakni Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian D. Risma yang menyatakan ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, penelitian yang juga terkait dengan penelitian ini adalah Penelitian Goleman dalam Wibowo (2011:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng

Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig}0,0032 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel Perilaku Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Koefisien Regresi (B) sebesar 0,753 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah yang berarti setiap peningkatan atau penurunan nilai Perilaku Kepemimpinan (X_2), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja sebesar 75,3 %. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang menyatakan "Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng" diterima

Pendekatan perilaku ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, khususnya perilaku yang dikembangkan oleh pimpinan dalam menggerakkan organisasi. Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (traits). Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota

kelompok, baik secara perseorangan maupun kolektif. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa Perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi (Depkes, 2008).

Siagian (2002:83) mengemukakan bahwa pada prinsipnya tidak ada perilaku kepemimpinan yang sama efektifnya menghadapi semua situasi organisasional dan perilaku bawahan. Sejalan dengan pendapat tersebut bahwa seorang pemimpin dalam menghadapi seorang bawahan, mungkin menggunakan perilaku yang berbeda-beda karena para bawahan itu tidak konsisten dalam perilakunya. Yang jelas ialah, bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan aspek yang dominan, krusial, dan bahkan kritikal dalam peningkatan produktivitas kerja. Betapapun dominannya peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, diperlukan kiat lain yaitu, aspek motivasional.

Pandangan ini menunjuk bahwa studi tentang kepemimpinan bukanlah terletak pada orangnya, melainkan pada bagaimana proses orang tersebut dalam mempengaruhi orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam situasi tertentu, sehingga orang yang dipengaruhi tersebut dapat melakukan apa-apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi.

Dalam penelitian ini variabel bebas kepemimpinan, sangat berhubungan dengan aspek pelaksanaan tugas dan hubungan antar manusia dalam lingkungan internal organisasi maupun eksternal organisasi. Karena itu, sudut kajian variabel perilaku kepemimpinan dapat dibedakan dari lima sudut pandang tersebut, Dalam konteks ini variabel perilaku kepemimpinan ini merujuk konsep kepemimpinan dari Keteladanan, Integritas, Kepribadian dan Perilaku, Partisipasi dan Pola Pikir Kartono (2008:34)

. Merujuk pengertian tersebut, maka secara proses unsur-unsur yang melekat pada kepemimpinan berkenaan dengan aspek pemimpin, aspek pengikut, dan aspek situasi. Unsur pemimpin, berkenaan dengan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwadi (2017) yang menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,01 lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig}0,001 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Koefisien Regresi (B) sebesar 0,152 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah, berarti bahwa setiap peningkatan atau penurunan nilai Budaya Organisasi (X_3), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja sebesar 15,2 %. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang menyatakan "Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng" diterima.

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003 : 42) .

Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi

kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing - masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Dampak budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada beberapa contoh perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, seperti Singapore Airlines yang menekankan pada perubahan-perubahan yang berkesinambungan, inovatif dan menjadi yang terbaik. Baxter International, salah satu perusahaan terbesar di dunia, memiliki budaya respect, responsiveness dan result, dan nilai -nilai yang tampak disini adalah bagaimana mereka berperilaku ke arah orang lain, kepada customer, pemegang saham, supplier dan masyarakat (Pastin, 1986; 272). Hasil penelitian Chatman dan Bersade (1997) dan Udan Bintoro (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng

Hasil analisis regresi berganda : variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Perilaku Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) secara simultan/bersama-sama menunjukkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 119,044 dengan Signifikan F sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 (5%), sehingga menolak H_0 . Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua Variabel Bebas Kecerdasan Emosional (X_1) dan Prilaku Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai juga dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja, kemudian kepemimpinan yang berlaku di dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, serta budaya organisasi juga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri pegawai terhadap hal-hal yang harus dilakukan maupun dihindari dalam menjalankan pekerjaan. Kecerdasan emosional tergambar dengan adanya semangat dalam bekerja, ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, tidak mudah frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebihi – lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress 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 orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri. Cooper dan Sawaf, (2002).

Selain kecerdasan emosional faktor yang turut andil memberikan kontribusi bagi kinerja pegawai adalah perilaku kepemimpinan, menurut Siagian (2002:83) mengemukakan bahwa pada prinsipnya tidak ada perilaku kepemimpinan yang sama efektifnya menghadapi semua situasi organisasional dan perilaku bawahan. Sejalan dengan pendapat tersebut bahwa seorang pemimpin dalam menghadapi seorang bawahan, mungkin menggunakan perilaku yang berbeda-beda karena para bawahan itu tidak konsisten dalam perilakunya. Yang jelas ialah, bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan aspek yang dominan,

krusial, dan bahkan kritikal dalam peningkatan produktivitas kerja. Betapapun dominannya peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, diperlukan kiat lain yaitu, aspek motivasional. Pandangan ini menunjuk bahwa studi tentang kepemimpinan bukanlah terletak pada orangnya, melainkan pada bagaimana proses orang tersebut dalam mempengaruhi orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam situasi tertentu, sehingga orang yang dipengaruhi tersebut dapat melakukan apa-apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi.

Faktor yang tak kalah pentingnya selain perilaku kepemimpinan adalah Budaya organisasi yang dapat digambarkan secara khas kaitannya dengan cara orang-orang berpikir, yang mengarahkan kepada bagaimana mereka bertindak. Budaya organisasi menurut Peter dan Waterman (2006:41), Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Jones (2000:158) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratna Mulida(2013) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kecerdasan emosional, budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Aceh.

Referensi :

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol.1. No.1
- Goleman, Daniel. 2001. *Emotional Inteligences : Kecerdasan Emosional*,. Mengapa EL Lebih Penting Daripada IQ. PT.Gramedia: Jakarta.
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Surya, Dharma. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Jones C.P. 2000. *Investment: Analysis and Management (7th ed)*. New York: John Wiley & Sons.
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Prenada Media Group, Jakarta
- Salovey, P & Mayer, J D. 1999. *Emotional IntelligenceD*. Jakarta : PT. Gramedia
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari. Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Desler, Gary, 2005. *Human Resources Management*. Tenth Edition. Prentice -Hall, Inc. New Jersey.
- Luthans, Frea. 2006. *Prilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds),1996. *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo,
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Goleman, Daniel. 2002. Working With Emotional Intelligence (terjemahan). PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Cooper, R.K., dan Sawaf, A. 1999 Executive EQ: kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dan organisasi Alih Bahasa: *Widodo Gramedia Pustaka Utama Jakarta*.
- Ningky Munir, (2000), Spiritualitas dan Kinerja, Majalah Manajemen, Vol.124, Juli 2000
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka cipta.
- Monica, E.L. (1998). Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Pendekatan berdasarkan pengalaman. Terjemahan. EGC. Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja.
- Buhler, Patricia. 2004. Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24. Jam. Terj. Jakarta: Prenada Media.
- Djokosantoso, Moeljono . 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, ElexMedia. Komputindo, Jakarta.