

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN PEJABAT ADMINISTRASI DI PROVINSI JAMBI

EFFECT OF MANAGERIAL COMPETENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE LEADERSHIP STYLE OF ADMINISTRATORS IN JAMBI PROVINCE

Ena Darlita

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
Jl. H. Agus Salim, Paal Lima, Kec. Kota Baru, Kota Jambi, Jambi, Indonesia
e-mail: enadarlita@yahoo.com

Diserahkan: 02/06/ 2019, Diperbaiki: 26/07/2019, Disetujui : 25/08/2019

Abstrak

Kompetensi Manajerial dan Kecerdasan Emosional merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh; 1) Kompetensi Manajerial terhadap Gaya Kepemimpinan; 2) Kecerdasan Emosional terhadap Gaya Kepemimpinan dan 3) Kompetensi Manajerial dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama terhadap Gaya Kepemimpinan.. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah 1) terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial terhadap Gaya Kepemimpinan dengan hasil p_1 sebesar 0,559 dengan t hitung 7,948 dan Sig 0,000 t tabel 1,66, jadi t hitung $>$ t tabel ($7,948 > 1,66$), 2). Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Gaya Kepemimpinan, dengan hasil p_2 sebesar 0,419 dengan t hitung 5,956 dan Sig 0,000 t tabel 1,66, jadi t hitung $>$ t tabel ($5,956 > 1,66$), 3) Terdapatnya pengaruh positif secara bersama-sama variabel Kompetensi Manajerial (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Gaya Kepemimpinan (Y), dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikan $<$ 0,05. Hasil Uji Regresi diperoleh nilai F_{hitung} 1000,936 $>$ F_{tabel} 3,91 dengan nilai probabilitas (sig) 0,000b $<$ 0,05 berarti Kompetensi Manajerial (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Gaya Kepemimpinan (Y) dengan hasil signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan

Abstract

Managerial Competence and Emotional Intelligence are important aspects for a leader in running an organization. This study aims to analyze the magnitude of influence; 1) Managerial Competence for Leadership Styles; 2) Emotional Intelligence on Leadership Style 3) Managerial Competence and Emotional Intelligence on Leadership Style. This research uses quantitative methods. The conclusions of the study: 1) there is an influence between managerial competence on the Leadership Style with the results of p_1 0,559, t arithmetic $>$ t table ($7,948 > 1,66$), 2) There is an influence of Emotional Intelligence on the Leadership Style, p_2 results of 0.419 t arithmetic ($5,956 >$ t table (1.66 3) There is a positive influence on Managerial Competence and Emotional Intelligence variables on Leadership Style, Regression Test Results obtained F_{count} (1000,936) $>$ F_{table} (3.91) probability value (sig) 0,000b $<$ 0.05 means that Managerial Competence and Emotional Intelligence together positively influence the Leadership Style.

Keywords: Managerial Competence and Emotional Intelligence on the Leadership Style

PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam suatu organisasi memiliki posisi yang sangat penting, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Seiring perkembangan teknologi yang cepat pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi. Menurut Budi Suhardiman dalam Fatimah (2015) sebagaimana diikuti pendapat Spencer, Kompetensi adalah *a competency is an underlying effective and/or superior performance in a job or situation* (kompetensi adalah kinerja yang efektif dan atau unggul yang mendasari dalam pekerjaan atau situasi). Menurut Greer, peran strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensinya, baik dalam kemampuan teknis, konseptual dan hubungan manusia (Nawawi 2008).

Dalam penelitian ini pembahasan utama adalah pada kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial modal awal yang harus dimiliki seorang pejabat administrasi untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin unit organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumber daya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas (Rewansyah 2011). Membahas kompetensi sumber daya manusia berarti membahas karakteristik sumber daya manusia dalam hal ini pejabat yang berkualitas yang dapat menyokong operasional kerja dan pertumbuhan organisasi. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengupayakan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan terus menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pejabat administrator memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan organisasi pemerintah terutama dalam pelayanan publik, hal ini sebagaimana termaktub dalam Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara, dalam pasal 51 disebutkan bahwa

pejabat administrator bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta

administrator pemerintahan dan pembangunan (PP nomor 11 tahun 2017).

Disamping kompetensi manajerial, seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan emosional, hal ini dimaksudkan agar mampu memotivasi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati. Kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Memanage tim dan mampu memotivasi tim untuk berkreasi (Mustika dkk. 2008).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan seseorang sangat erat dengan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh pemimpin tersebut serta kecerdasan emosionalnya (Toha 2015). Menurut Mariane Coleman dan Peter Earley; *the leadership styles are defined in terms of influence: who is exerting; what is it exerted for; and what are its outcomes. The categories defined are: 1. Instructional leadership which assumes that the key focus for leader in education is the learning of their students, so the influence of leader would tend to be based in their expert knowledge and intended to improve the effectiveness of teachers in the classroom. 2. Transformational leadership often contrasted with transactional leadership) which relates strongly to building the capacity of members of the organisation. Leadership of this type might be exercised by people other than the formal leader, and the outcomes would be greater capacity and continuing improvement. 3. Moral leadership which stresses the importance of values in leadership and aims for morally justified actions and democratic schools. 4. Participate leadership which focus on sharing of decision making within the educational institution, thus leadership is distributed amongst the group and the organisation becomes more democratic 5. Managerial leadership which may also be called transactional, technical or organisational leadership. Leadership is formal, the aim of efficient*

achievement f goals. 6. Contingent leadership which stresses the variation in response of leaders to different leadership situations with the aim of increasing capacity of organisation to respon productively to demands for change.

Definisi kepemimpinan sesuai dengan pandangan masing-masing yang mendefinisikannya. Kemudian pemimpin yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke adalah orang yang berproses membujuk (*inducing*) orang lain untuk mengambil langkah-langkah menuju suatu sasaran bersama. Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupan organisasinya. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi dan mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dimainkan oleh para pelaksana. Akan tetapi pelaksana perlu dibimbing, dibina, diarahkan dan digerakkan sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerahkan tenaga, waktu, dan ketrampilannya bagi kepentingan organisasi.

Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda (Rivai, 2014). Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Durbin 2009).

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan keperibadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi (Kartini Kartono, 2008). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada seseorang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan Toha, 2015). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Harbaini Pasolong, 2008). Gaya Kepemimpinan dipandang sebagai gaya kepemimpinan situasional yang terbentuk dari dinamika hubungan kerja di antara unsur-unsur pimpinan dan staf yang terungkap dari kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin; Perilaku hubungan diantara pemimpin dan pengikut; dan level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu (Hersey, Paul dan Blancard 2009). Pemimpin harus mampu mempelopori semua perbuatan yang baik, agar

diikuti oleh bawahan. Dalam pengambilan keputusan terdapat empat gaya kepemimpinan: a. Instruksi b. Konsultasi c. Partisipasi d. Delegasi (Chaudhury 2010).

Pemimpin akan berhasil secara efektif memimpin (Rivai 2014) dengan masyarakat; mempunyai kecerdasan yang tinggi memikirkan dan mencari cara pemecahan masalah, mempunyai emosi yang stabil, mampu memberi kenyamanan pada bawahan, Mampu mengorganisasi dan menggerakkan bawahan, mempunyai ketrampilan manajemen. Sebagai seorang pemimpin, Pejabat administrator dalam melakukan pelayanan publik serta administrator pemerintahan dan pembangunan harus mempunyai kompetensi manajerial. Menurut PERKA BKN nomor 7 (2013) Kompetensi manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan atau fungsi jabatan.

Menurut David Mc Clelland (2011) kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang membuatnya mampu menunjukkan kinerja yang lebih hebat (*superior*) dari pada rata-rata orang pada umumnya. Mc Clelland menyatakan kompetensi dibangun oleh beberapa elemen yaitu *skill, knowledge, sosial role, self emage, trait, motive*. *Soft competence* disebut juga kompetensi perilaku, *Soft competence* diperlukan guna mendukung *hard competence* seperti kecerdasan emosi, orientasi keberhasilan, perangai, motif, bakat, humor, pembelajar. Menurut Mclelland dalam Sedarmayanti (2012:283), kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Wibowo (2010:324), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wirawan (2009:9), kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Menurut Agency dalam Sudarmanto (2009), mengemukakan kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

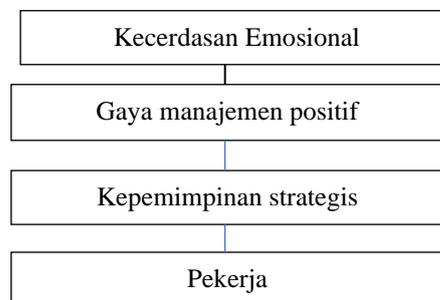
Menurut Fletcher dalam Ramelan (2015), kompetensi adalah hasil standar dari pekerjaan atau perilaku standar dalam peran pekerjaan tertentu. Menurut Simamora (2014), kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Menurut Prihadi (2010:91), mendefinisikan kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait yang mempengaruhi jabatan yang diduduki seseorang (peran dan tanggung jawab), berkorelasi dengankinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang diterima serta dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Menurut Noe (2012:94), kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Dimensi kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*). Wibowo mengungkapkan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi 1) Motif sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan 2) Sifat (karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi) 3) Konsep diri (sikap, nilai-nilai, citra diri seseorang), 4) Pengetahuan (informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, 5) Ketrampilan (kemampuan mengerjakan tugas fisik/mental. Hasil penelitian tentang hubungan kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja membuktikan bahwa peningkatan kompetensi tidak terlepas dari peran kepemimpinan (Edison, 2016).

Kecerdasan emosional seperti yang didefinisikan oleh Goleman dalam jurnal Njoroge (2014), yaitu *Emotional intelligence as defined by Goleman (2006) in is the ability to identify, understand, use and manage one's and other's emotional states effectively. This involves an intellectual process that leads to the use of those feelings to motivate, plan and achieve.* Artinya kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, menggunakan dan mengelola kondisi emosional seseorang lainnya secara efektif. Hal ini melibatkan proses intelektual yang mengarah pada penggunaan perasaan mereka untuk memotivasi, merencanakan dan mencapai keberhasilan.

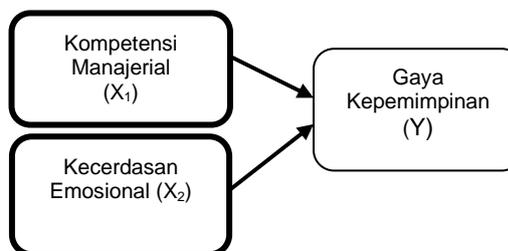
Kontribusi *intelligence quotient (IQ)* bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% dan

sisanya 80% ditentukan oleh serumpun faktor-faktor yang disebut kecerdasan emosional (EQ). (Latif 2012) Kepemimpinan tanpa kecerdasan emosional tidaklah sempurna dan mungkin juga kurang profesional. sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 1 Berinvestasi dalam kecerdasan emosional
 Sumber: Akmal Latif SuperSpiritual Quotion9SS)

Dari hasil kajian teori diatas, maka dapat di tuangkan dalam frame work berikut ini :



Gambar 2 Konstelasi hubungan Antara X₁, X₂ dengan

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pejabat administrator yaitu kompetensi manajerial dan kecerdasan emosional.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi manajerial (X₁) terhadap Gaya Kepemimpinan (Y) pejabat administrator di Provinsi Jambi. 2. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan emosional (X₂) terhadap Gaya kepemimpinan pejabat administrator (Y) di Provinsi Jambi. 3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kompetensi manajerial (X₁) dan kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan (Y) pejabat administrator di Provinsi Jambi.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Kompetensi Manajerial (X₁) secara langsung berpengaruh positif terhadap Gaya Kepemimpinan pejabat administrator di Provinsi Jambi (Y). 2. Kecerdasan Emosional (X₂) secara langsung berpengaruh positif terhadap Gaya Kepemimpinan pejabat administrator di Provinsi

Jambi (Y). 3) Kompetensi Manajerial (X_1), dan Kecerdasan Emosional (X_2) berpengaruh langsung terhadap Gaya kepemimpinan) pejabat administrator di Provinsi Jambi (Y).

Berdasarkan masalah dan tujuan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei hubungan kausal, yang akan menguji pola hubungan dan pengaruh langsung dan tidak langsung, antara variabel eksogen kompetensi manajerial (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap variabel endogen Gaya Kepemimpinan pejabat administrator (Y). Menurut Gay dalam Mukhtar (Mukhtar 2013), ukuran minimum sampel yang dapat diterima sebaiknya didasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan. Secara umum, pandangan tentang populasi lebih disepakati untuk sebuah penelitian, dimana populasi yang dipandang relatif homogen, maka populasi dapat ditarik minimal 5 % dan maksimal 30%.

Mengingat jumlah populasi dari ketiga wilayah tersebut cukup besar sekitar 522 orang maka peneliti menggunakan teori menurut Gay dalam Mukhtar, dimana populasi yang dipandang relatif homogen, maka populasi dapat ditarik minimal 5 % dan maksimal 30%. Pada penelitian ini peneliti menetapkan sample sebesar 131 orang (25,09 %) Dari 131 orang tersebut sebanyak 30 orang dijadikan sebagai sampel uji coba dan 101 orang sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Penelitian survei yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala atau pengumpulan informasi dari populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel sebagai mewakili data populasi tersebut.

Teknik Analisis data yang dilakukan adalah dengan tahapan: 1) analisis statistik deskriptif (data mean, median, modus dan standar deviasi), 2) Pengujian persyaratan analisis (Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas Regresi, Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial), Analisis koefisien Diterminasi); 3) pengujian hipotesis.

Penentuan dan pengujian Koefisien

Tabel 1. Penentuan dan Pengujian Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,934	,933	3,09503

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial dan Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variabel: Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Analisis SPSS , 2019

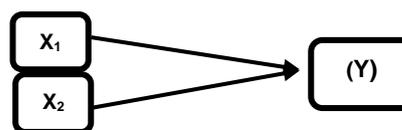
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi determinasi adjusted Square adalah sebesar 0,933 atau (93,3%). Hal ini berarti bahwa Kompetensi Manajerial dan Kecerdasan Emosional dalam menjelaskan pengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 93,3 % sedangkan sisanya 6,7 % dipengaruhi faktor lain diluar itu.

Tabel 2. Standar Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,836	3,223		2,121	,036
Kompetensi	,505	,064	,559	7,948	,000
K.Emosi	,407	,068	,419	5,956	,000

Sumber : Hasil Analisis SPSS, 2019

Model struktural yang disajikan dalam gambar berikut :



Gambar 2. Model Struktural hasil perhitungan

Sumber : Hasil Penelitian. 2019

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = 6,836 + ,505X_1 + ,407X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil perhitungan berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 23, didapat seluruh koefisien masing-masing variabel bertanda positif dan signifikan dengan $\alpha < 0,05$

Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan koefisien dengan SPSS 23 dijadikan dasar untuk menguji Hipotesis yang disusun sebelumnya dan untuk mengukur variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan model struktural yang dibuat dalam penelitian ini. Dalam pengujian hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien signifikan dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka koefisien tidak signifikan. Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil uji Hipotesis 1

Untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan positif variabel Kompetensi Manajerial (X_1) terhadap Gaya Kepemimpinan (Y) hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- H_0 $\rho_{y1} \leq 0$ (H_0 diterima, H_1 ditolak)
- H_1 $\rho_{y1} > 0$ (H_0 di tolak, H_1 di terima)

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien Kompetensi Manajerial (X_1) terhadap Gaya Kepemimpinan (Y) atau ρ_{y1} sebesar 0,559 dengan t_{hitung} 7,948 dan Sig 0,000 t tabel 1,66, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,948 > 1,66), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kompetensi Manajerial (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan (Y). Atau dapat juga dilihat dari level signifikan 0,000 < 0,05 (alpha) berarti Kompetensi Manajerial (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan (Y). Kesimpulannya adalah jika Pejabat Administrator memiliki Kompetensi Manajerial, baik secara vertikal maupun secara horizontal maka Pejabat Administrator tersebut akan lebih baik dalam memimpin unit organisasinya, begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis 2

Untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan positif variable Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Gaya Kepemimpinan (Y) hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- H_0 $\rho_{y2} \leq 0$ (H_0 diterima, H_1 ditolak)
- H_1 $\rho_{y2} > 0$ (H_0 di tolak, H_1 di terima)

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Gaya Kepemimpinan (Y) atau ρ_{y2} sebesar 0,419 dengan t_{hitung} 5,956 dan Sig 0,000 t tabel 1,66, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,956 > 1,66), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kecerdasan Emosional (X_2)

mempunyai pengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan (Y). Atau dapat juga dilihat dari level signifikan 0,000 < 0,05 (alpha) berarti Kecerdasan Emosional (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan (Y). Kesimpulannya adalah jika Pejabat Administrator memiliki Kecerdasan Emosional yang baik (sabar, bijak, kemampuan mengendalikan emosi), baik secara vertikal maupun secara horizontal maka Pejabat Administrator tersebut akan memiliki Gaya Kepemimpinan yang menarik (demokratis, transformasional, visioner) yang disenangi oleh bawahannya, begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis 3

Untuk membuktikan hipotesis ketiga dari penelitian ini yaitu terdapatnya pengaruh positif secara bersama-sama variabel Kompetensi Manajerial (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Gaya Kepemimpinan (Y) pejabat administrator dapat dilihat dari hasil perhitungan Anova.

Uji Simultan (keseluruhan) variabel independen (Kompetensi Manajerial (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2)) terhadap variabel dependen (Gaya Kepemimpinan), dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikan < 0,05.

- 1) Jika hasil perhitungan nilai probabilitas sig < 0,05 maka dinyatakan signifikan
- 2) Jika hasil perhitungan nilai probabilitas sig > 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan

Dapat juga membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kaedah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka dinyatakan signifikan
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka dinyatakan tidak signifikan

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19176,41	2	9588,20	1000,93	,000 ^b
Residual	1360,252	14	9,579		
Total	20536,66	14			

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompetensi Manajerial

Sumber : Hasil Analisis SPSS, 2019

Adapun perhitungan hasil Uji Regresi disajikan pada tabel 3. Hasil perhitungan Anova

diperoleh nilai $F_{hitung} 1000,936 > F_{tabel} 3,91$ dengan nilai probabilitas (sig) $0,000^b < 0,05$ berarti Kompetensi Manajerial (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Gaya Kepemimpinan (Y) dengan hasil signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan besar pengaruh variabel independen disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Besar pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y)

Variabel Independen	Terhadap Gaya Kepemimpinan (Y)	Total
Kompetensi Manajerial	$0,559^2 = 0,312481$	31,25 %
Kecerdasan Emosional	$0,419^2 = 0,175561$	17,56 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Pejabat administrator (eselon III) harus memiliki kompetensi kepemimpinan. Kompetensi kepemimpinan adalah kompetensi yang dimiliki oleh pejabat Struktural Eselon I - IV mampu memimpin bawahannya secara efektif.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, menunjukkan Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. Besar Koefisien jalur antara kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan sebesar $\rho_{y2} = 0,419$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat berperan dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan pejabat administrator di Provinsi Jambi.

Goleman mengungkapkan sebagaimana yang dikutip oleh M. Shodiq Mustika, Rusdin S.Rauf, dan Indarwati Ihsani ada lima wilayah kecerdasan emosi yaitu: (1) mengenal emosi diri; (2) mengelola emosi; (3) memotivasi diri; (4) mengenal emosi orang lain; dan (5) membina hubungan. Perasaan empati merupakan faktor penting dalam membina hubungan dengan orang lain, hal ini merupakan kunci kesuksesan seseorang. Empati adalah kemampuan alam perasaan seseorang untuk menempatkan perasaan dirinya ke dalam alam perasaan orang lain, sehingga dapat memahami pikiran, perasaan, dan perilakunya (Tridhonanto 2010). Di samping itu Goleman mengatakan bahwa untuk sukses dibutuhkan kompetensi emosional, yaitu kemampuan belajar berdasarkan kecerdasan emosional yang menghasilkan performa yang luar biasa di tempat kerja. Kecerdasan emosional

menentukan potensi kita untuk belajar keterampilan praktis yang didasarkan pada lima elemen yaitu: kesadaran diri, motivasi, self-regulation, empati, dan kecakapan dalam hubungan. Di sisi lain kompetensi emosional menunjukkan berapa banyak potensi telah diterjemahkan ke dalam kemampuan *on-the-job*. Kecerdasan emosional yang tinggi tidak menjamin seseorang akan belajar kompetensi emosional dalam pekerjaan, tetapi potensi sangat baik perannya dalam proses belajar

Dubrin dalam bukunya *“The Complete Ideal’s Guides Leadership”* menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Keberhasilan pejabat administrator sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, terutama gaya kepemimpinan transformational. Menurut Keller dalam Fatimah mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan transformational adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemenuhan terhadap tingkatan tertinggi dari hirarki Maslow yakni kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri”.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang belum pernah dicapai sebelumnya.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Kompetensi Manajerial berpengaruh sekitar $\rho_{y1} 0,312481$ atau 31,25% terhadap Gaya Kepemimpinan. Kecerdasan Emosional berpengaruh sebesar $\rho_{y1} 0,175561$ atau 17,56% terhadap Gaya Kepemimpinan. Variabel Kompetensi Manajerial dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan dilihat dari nilai koefisiensi determinasi adjusted Square sebesar 0,933 atau (93,3%), sedangkan sisanya 6,7 % dipengaruhi faktor lain diluar itu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel dependen.

Rekomendasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada pengambil kebijakan dalam menilai calon pejabat administrasi/struktural yang akan menduduki jabatan tersebut, dengan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki serta kecerdasan emosional nya agar mampu membangun organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada BKPSDM Kota Jambi, BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan BKPSDM Kabupaten Merangin dan BPSDM Provinsi Jambi, atas dukungannya serta telah banyak membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Balitbangda Provinsi Kalimantan Selatan yang telah berkenan menerbitkan KTI ini. Penulis juga berterima kasih kepada Tim Ahli serta Redaktur yang telah bersedia mengoreksi KTI ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan ke 14. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmawi Rewansyah. 2011. *Kepemimpinan Dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: CV. Yusaintanas Prima.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Djohan, Agustinus Johannes. 2016. *5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21*. Malang: Media Nusa Creatif.
- Dubrin, Andre J. 2009. *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, Edisi Kedua. Cet. 3. Prenada Jakarta.
- Emeron Edison. 2016. *Manajemen sumber daya manusia. Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hersey, Paul dan Blanchard. 2009. *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resoices*, Four Editions, Agus Dharma (penterjemah).. Manajemen perilaku organisasi : pendayagunaan sumber daya manusia. Erlangga. Jakarta.
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial* Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ismail, Hanif, Darsono Prawironegoro. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Karnegie, Dale Carnegie. 2015. *Enchance by Becoming an Effective leader. Sukses Memimpin*. Cetakan keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Komariah, Aan, Cepi Triatna. 2009. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahlevi, Derli, dkk. 2018. *Great Leader in you. Rahasia menjadi pemimpin berpengaruh, membangun tim yang solid, dan tetap adaptif dalam era disruptif*, cetakan 1. Solo: Tiga Serangkai.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah. 2015. *Manajemen Kepemimpinan islam. Aplikasinya dalam organisasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Glenda Lappan. 2007. *Sample dan population: Data and statistics* New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Gatto, Keith P. 2015. *Innovation, Leadership, and Positive Psychology*. California: Berkeley Engineering.
- Harikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT RINEKA Cipta.
- Pasolong, Harbaini. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafinda.
- L.R. Gay dkk. 2009. *Educational Research Competencies for Analysis and Application*. New Jersey: Pearson Education.
- Miftah Toha. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M.Shodiq Mustika, Rusdin S. Rauf, dan Indarwati Ihsani. 2008. *Rahasia Shalat Istikharah*. Yogyakarta: Mutiara Media.
- Mukhtar. 2013. *Metode praktis penelitian deskriptif kualitatif*, Jakarta: Referensi.
- Mukhtar. 2010. *Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pelayanan: Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.

- Murray, David Kord. 2011 dalam Peng Kheng Sun. *To be an innovator Menciptakan kesuksesan personal dan profesional dengan berinovasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mustafa, Zainal. 2009. *Mengurai variabel hingga instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Pasolong, Harbaini. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2013. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 7 tahun 2013, tentang Pedoman penyusunan standar kompetensi manajerial Pegawai Negeri Sipil.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2017. Perat Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen paratur Sipil Negara
- Rewansyah, Asmawi. 2011. Jakarta: CV. Yusaintanas Prima.
- Riduwan. *Pengantar Statistik sosial*. Cetakan ke 4 Bandung; Alfabeta 2014
- Rivai, ett al. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktifitas kerja* Cetakan kesatu. Bandung: Refika Aditama.
- S. Nasution. 2007. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2010. *Analisis Regresi linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto dkk. 2010. *Metodologi riset manajemen Sumber daya manusia* Malang; UIN Maliki Press.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Toha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. cetakan ke 18 Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. *Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Jakarta. 2010.
- Tridhonanto, al., Beranda. 2010. *Agency. Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Uha, Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Proses terbentuk tumbuh kembang dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Usman, Husaini, Purnomo Setiady Akbar. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke 7. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, Agus. 2015. *Statistika Terapan dengan Excel dan SPSS*. Cetakan pertama. UPP STIM YKPN.
- Winardi. 2010. *Asas-asas manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. *Manajemen Perubahan (The Manajement to Change)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2005.
- Wibisono, Yusuf. 2009. *Metode Statistik*. Gajah Mada University.
- Yulk, Gary A. 1981. *Leaderhip in Organizations* Cliffs: Prentice-Hall.
- _____. *Leaderhip in Organizations* Cliffs: Prentice-Hall. 1981.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenada media Group.
- Zainal, Veitzal Rivai , dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi keempat. Jakarta Raja: Grafindo Persada.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan ke 6 Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014.

