

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Oleh

RAHMAWATI

105720557815



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2019

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Memulai dengan penuh keyakinan

Menjalankan dengan penuh keikhlasan

Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.

PERSEMBAHAN :

Karya ilmiah ini ku persembahkan kepada :

1. Ibuku tercinta yang selalu memberiku semangat, doa maupun nasehat tanpa mengenal lelah dan Almarhum Ayahku yang sudah bekerja keras membesarkan dan mendidik ku sampai menjadi seperti sekarang.
2. Adikku dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dorongan dan motivasi serta menantikan keberhasilanku.
3. Sahabat seperjuanganku di Manajemen I 15 yang selalu bersama dalam proses belajar, berjuang bersama dalam mengerjakan tugas hingga proses akhir skripsi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : RAHMAWATI
No Stambuk/NIM : 10572 05573 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Selasa tanggal 22 Oktober 2019.

Makassar, 22 Oktober 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. Muchran BL., M.S
NIDN: 0024085601

Dr. Idham Khalid, S.E., M.M
NIDN: 0931126134

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Ismail Rasufong, S.E., M.M
NBM: 903078

Muh. Nur R., S.E., M.M
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Telp. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **RAHMAWATI** Nim : **10572 05578 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 22 Shafar 1441 H/ 22 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Shafar 1441 H
22 Oktober 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si

2. Sri Andayaningsih, S.E., M.M

3. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M

4. M. Hidayat, S.E., M.M

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M

NBM: 963078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAHMAWATI

Stambuk : 10572 05578 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Oktober 2019

Yang membuat Pernyataan,

METERAN
5000
Rp. LIMA RIBU RUPIAH
DIBAYAR
D/IF06729245
Rahmawati
NIM: 10672 05578 15

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903078

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur R., S.E., M.M
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat serta salam senantiasa kita kirimkan kepada nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Suatu rahmat yang besar dari Allah SWT yang selanjutnya penulis syukuri, karena dengan kehendaknya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai prasyarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan”.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya, khususnya kepada Ibunda tercinta Syamsia serta seluruh keluarga besar yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala pengertian juga dukungan morilnya yang merupakan sumber kekuatan terbesar penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan juga perkenankan penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong,SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid,SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muchram BL,MS selaku pembimbing I atas kesediaannya untuk membimbing penulis dalam proses penyusunan skripsi dengan arahan, koreksi dan masukannya yang membangun dalam proses penyusunan skripsi sampai taraf penyelesaian.
5. Bapak Dr. Idham Khalid, SE.,MM selaku pembimbing II atas kesediaannya untuk membimbing penulis dalam proses penyusunan skripsi dengan arahan, koreksi dan masukannya yang membangun dalam proses penyusunan skripsi sampai taraf penyelesaian.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah, banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teman-teman Mahasiswa/Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktifitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna keesempurnaan tugas akhir ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya Lingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar,

Penulis,

RAHMAWATI

10572 05578 15

ABSTRAK

RAHMAWATI, Tahun 2019 **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Selatan**. Dibimbing oleh Bapak Muchran dan Idham Khalid.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 73 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, regresi linear berganda dan Uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien 0,371 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hasil uji-t yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,484 > 1,993$) artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Untuk variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien 0,662 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hasil uji-t yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6,157 > 1,993$) artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.

Kata kunci : *Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja ASN.*



ABSTRACT

RAHMAWATI, 2019 The Effect of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on the ASN Performance of the South Sulawesi Investment and PTSP Office. Supervised by Mr. Muchran and Idham Khalid.

The purpose of this study was to examine and determine the effect of emotional intelligence and transformational leadership on the performance of the ASN Investment Office and PTSP of South Sulawesi Province. This type of research is quantitative research. The population of this study was 73 people. The sampling method uses saturated samples. The data collection technique used was questionnaire. Data analysis techniques used are validity and reability, multiple linear regression and T-Test. The result of this study indicate that emotional intelligence and transformational leadership have positive and significant effects on ASN performance. The variable of emotional intelligence has a coefficient of 0,371 with a significance value of $0,000 < 0,05$ and the results of the t-test that is $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($4,484 > 1,993$) means that emotional intelligence has a positive effect on ASN performance. For the transformational leadership variable has a coefficient of 0,662 with a significance value of $0,000 < 0,05$ and the results of the t-test that is $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($6,157 > 1,993$) means that transformational leadership has a positive effect on ASN performance.

Keywords : Emotional Intelligence, Transformational Leadership, and ASN Performance.



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teori.....	10

1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Kinerja Aparatur Sipil Negara	15
3. Kecerdasan Emosional.	17
4. Kepemimpinan	20
B. Tinjauan Empiris.....	31
C. Kerangka Konsep.....	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Sumber Data	35
D. Defenisi Operasional dan Pengukuran	35
E. Populasi dan Sampel	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal dan PTSP	43
B. Hasil Penelitian.....	53
C. Analisis dan Interpretasi	67
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional.....	56
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional	58
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja ASN.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien determinasi.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Sulsel.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2. Daftar Jawaban Kuisisioner

Lampiran 3. Data Frekuensi Responden

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Lampiran 5. Uji reabilitas

Lampiran 6. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama di dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang kompeten dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Menurut Schuler dalam Sutrisno (2009), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi, menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut R. Wayne Mondy dalam Suhartini (2016) Sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dapat berjalan efektif maka organisasi akan berjalan efektif, dengan kata lain keberhasilan organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi oleh sebahagian besar organisasi di Indonesia. Manajemen sumber daya manusia merupakan pelaksanaan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan

maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Veithzhal Rivai dalam Suhartini, 2016).

Masalah utama yang patut mendapat perhatian dalam bidang sumber daya manusia adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Menurut Siswanto dalam Prasetyo (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas terlihat dari kehandalan, inisiatif, komitmen, kehadiran, sikap, kerapian dan kerjasama. Sedangkan hasil kerja secara kuantitas terlihat dari hasil keluaran output pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.

Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidaklah semudah itu. Kinerja diasumsikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kepercayaan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan dalam K, Machsin, dan Amsal 2014).

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang berkaitan dengan kondisi pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam

mewujudkan visi yang tertuang dalam skema strategis organisasi (Indra Bastian dalam Irham Fahmi, 2013).

Hasibuan dalam Yugusna, Fathoni, dan Haryono (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang meliputi sikap, sifat, kepribadian, motivasi, umur, jenis kelamin, kecerdasan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, rekan kerja, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor pertama yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai factor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin (Ricky W. Griffin dalam Ilham fahmi, 2013).

Rivai, bachtiar, B. Rafli, (2014) mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan proses kepemimpinannya akan memengaruhi kinerja bawahannya, pemimpin berkewajiban untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Thoha dalam Yugusna, Fathoni, dan Haryono, 2016).

Burns dalam Kharis (2015) mengatakan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pentingnya gaya transformasional juga dikemukakan oleh Bass dalam Kharis (2015) bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Dengan kepemimpinan transformasional pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Faktor kedua yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh masing-masing individu/pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Choiriah dalam Asmadi, Syairudin, dan Widodo (2015) bahwa beberapa faktor yang memengaruhi kinerja berasal dari dalam diri mereka, serta unsur psikologis manusia adalah kemampuan mengelola emosional, kemampuan intelektual serta kemampuan spiritual.

Penelitian yang ditulis oleh Boyatzis dalam Anasrulloh (2013) mengemukakan bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang diantaranya: kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi dalam menyikapi permasalahan.

Patton dalam Anasrulloh (2013) menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Selain kecerdasan emosional salah satu bentuk kecerdasan lain yang diperlukan bagi seseorang adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, ikhlas, penuh harapan, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik (Nasution dalam Anasrulloh, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis menemukan persoalan urgen mengenai efektivitas kerja pegawai yang terlihat belum maksimal. Persoalan tersebut antara lain: ketepatan waktu, dalam hal ini masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan sebahagian pulang sebelum waktunya; kemandirian, dalam hal ini masih terdapat pegawai yang membutuhkan bimbingan dalam melaksanakan tugasnya; efektivitas, dalam hal ini masih terdapat pegawai pada saat jam kerja menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Masalah lain adalah pergantian kepemimpinan yang merupakan otoritas penuh dari pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi memengaruhi kinerja pegawai yaitu, Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional. Alasan pemilihan kedua faktor tersebut diantara sekian banyak factor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai yakni berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dan menemukan beberapa masalah yang terkait dengan kecerdasan emosioanl dan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut.

Kesimpulan sementara itu didasarkan atas beberapa fenomena yang diamati penulis yang standar penilaiannya berlandaskan pada teori yang dikemukakan oleh A. Dale Timpel dalam Dewi (2012) mengenai faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa masalah yang berhasil diperoleh yang berkaitan dengan faktor internal dalam hal ini kecerdasan emosional diantaranya adalah sebagai berikut; masih adanya pegawai yang belum mampu menggali potensi yang dimiliki; masih

terdapat pegawai yang belum mampu mengatur diri dalam menjalankan tugas pribadinya; sebahagian pegawai belum mampu memotivasi diri sendiri; keterampilan sosial yang dimiliki pegawai masih kurang dengan masih terdapatnya sekat-sekat antar pegawai.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah faktor eksternal, faktor eksternal adalah faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal yang berhasil didapatkan dilapangan adalah faktor kepemimpinan, setiap pemimpin memiliki gaya serta metode yang berbeda dalam mengelola organisasi serta memperlakukan pegawai. Hal ini diperkuat dengan hasil interview salah seorang pegawai yang menyatakan bahwa setiap kali terjadi pergantian kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Makassar akan memengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi SulSel adalah salah satu instansi pemerintahan yang memiliki pegawai (aparatur Sipil Negara) dengan kemampuan yang berbeda sehingga memiliki kinerja yang berbeda pada setiap individu, selain itu instansi ini juga selalu mengalami pergantian kepemimpinan untuk periode waktu tertentu. Setiap pemimpin memiliki karakter serta metode kepemimpinan yang berbeda yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemimpin memegang peranan sebagai penyemangat, pembimbing, pengarah, pengontrol untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peran pemimpin menjadi salah satu faktor penentu bagi keberhasilan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap**

Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulsel?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulsel?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulsel
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulsel

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai Manajemen sumber daya manusia yang

berkaitan dengan peran kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional.

2. Bagi Instansi, Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat serta bisa menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait upaya peningkatan kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Peranan manajemen dalam sebuah instansi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya. Dalam sebuah instansi atau perusahaan baik pemerintah maupun non pemerintah mempunyai tujuan yang telah direncanakan sejak awal berdirinya yang disesuaikan dengan bidangnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan berbagai macam usaha dalam pemanfaatan segala sumber daya yang tersedia baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia secara efektif.

Keberhasilan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh bagaimana cara instansi atau perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki seefektif mungkin. Cara pengelolaan ini dikenal dengan istilah manajemen. Tanpa manajemen yang efektif, maka usaha untuk mencapai tujuan tersebut tidak akan berhasil karena manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan pencapaian tujuan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Untuk memudahkan pemahaman tentang manajemen serta memperjelas arti manajemen, berikut ini dikutip beberapa pendapat ahli di bidang manajemen. Pengertian Manajemen menurut Nickels dan MC Hugh dalam E. Tisnawati dan Saefullah (2005) menyatakan bahwa manajemen

adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Manajemen menurut Mary Parker Follet dalam E. Tisnawati dan Saefullah (2005) mengemukakan bahwa manajemen adalah seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang atau seni dari tercapainya segala sesuatu pekerjaan melalui orang lain.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu energi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resources*" namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi,

tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Werter dan Davis dalam Sutrisno (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusi terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Realitasnya, ada sejumlah negara yang dapat dikatakan tidak memiliki sumber daya alami tetapi sangat maju perekonomiannya karena keunggulan sumber daya manusianya. Contoh negara itu adalah Jepang dan Singapura. Sebaliknya, ada negara yang memiliki keduanya tetapi ternyata tertinggal dan terpuruk perekonomiannya hanya karena sumber daya manusianya masih berada di bawah standar “unggul”. Contoh negara tersebut Indonesia. Memang, dibanyak Negara yang tergolong dalam kelompok negara berkembang, semua sumber daya tersebut masih laten (masih berupa potensi) dan masih harus dikembangkan.

Mengacu pada defenisi tersebut di atas, harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai suatu sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*) yang dapat didayagunakan. Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi sebuah

kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan sumber daya manusia memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering didengar.

Bagi perusahaan, ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus dimiliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki dalam Sutrisno (2009) adalah :

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dana/modal financial yang dimiliki.
2. *Human resouerce*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Dari ketiga *resource* yang bersifat strategis tersebut, hampir semua pimpinan perusahaan besar dan modern sekarang mengakui bahwa paling sulit diperoleh dan dikelola adalah *human resource*, "yaitu sumber daya manusia" yang mempunyai kualitas yang pas dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resource management*, dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia (Sutrisno, 2009).

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2009) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler dalam Sutrisno (2009), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi/perusahaan dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Schuler dalam Sutrisno (2009) bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa

SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berkelanjutan. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia harus terus dikembangkan demi perbaikan yang berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Tisnawati Sule dan Saefullah, 2005) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Kinerja Aparatur Sipil Negara

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Kharis (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Mahsun dalam Susanto dan Aisyah (2010) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan

untuk mewujudkan tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Hasibuan dalam Yugusna, Fathoni, dan Haryono (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai bisa diartikan sebagai perbandingan dari hasil yang dicapai pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan standar yang sudah ditentukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja seorang pegawai tentunya berbeda, tergantung dari faktor yang memengaruhinya. Rasa puas, suasana kerja dan beberapa faktor lain yang didapatkan dapat mempengaruhi kinerjanya. Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja salah satunya menurut A. Dale Timpel dalam Dewi (2012) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai diantaranya:

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu memiliki motivasi tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan

orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi serta seluruh factor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang sumbernya berasal dari luar.

c. Indikator-indikator kinerja

Bernadin dalam Rahmasari (2012) menerangkan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

3. Kecerdasan Emosional

a. Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional mengandung dua suku kata, yakni emosi dan kecerdasan. Kecerdasan secara harfiah dapat diartikan sebagai tingkat kecemerlangan seseorang, dan emosi sebagai suatu gejala yang multidimensional sebagai unjuk dari tingkat perasaan yang subyektif. Emosi juga diartikan respon biologis dan psikologis yang

menggerakkan badan kita pada suatu reaksi tertentu (Supriyanto dan Troena, 2011).

Menurut Prati dalam Supriyanto dan Troena (2011) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk memengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya.

Seorang ahli kecerdasan emosi Goleman dalam Muttaqiyathun (2010) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain. Goleman mengemukakan lima kecakapan dalam kecerdasan emosi, yang terbagi dalam kecakapan pribadi dan kecakapan sosial, yaitu:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki

kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Self motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi. Secara spesifik teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Robbins dan Coulter, 2010).

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu dalam Murti 2013). Faktor internal dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

4. Empati (*Emphaty*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan

menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk bekerja sama, memengaruhi, memimpin, bermusyawarah, serta menyelesaikan perselisihan.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman dalam Prasetyo (2017) indikator dari Kecerdasan Emosional adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri
2. Pengaturan Diri
3. Motivasi
4. Empati
5. Keterampilan Sosial

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Pemimpin

Dilihat dari sisi bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala penuntun, raja dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya memengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Pemimpin/*leader* mempunyai macam-macam pengertian dari para ahli. Berikut ini terdapat beberapa definisi tentang pemimpin yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya (Rivai, bachtiar, B. Rafli, 2014).

Menurut Kartono dalam Rivai dkk (2014), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2009).

Ada beberapa macam pendapat dan pengertian dari beberapa para ahli terkait pendefinisian arti kepemimpinan. Menurut Siagian dalam

Sutrisno (2009) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenangi.

Sedangkan Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2015) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh seorang pemimpin adalah bagaimana mengerahkan para bawahannya agar senantiasa bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Sering kali menjumpai pemimpin yang menggunakan kekuasaannya untuk memerintahkan para bawahannya tanpa memerhatikan bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dengan bawahan dalam organisasi (Anagora dalam Sutrisno, 2009).

c. Teori Kepemimpinan

Wursanto dalam Veithzal Rivai dkk (2014) menyatakan bahwa ada enam teori kepemimpinan yaitu:

1. Teori kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya

kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan rasio, kelebihan rohaniah, dan kelebihan badaniah. Ketiga hal inilah yang menjadikannya berbeda dengan yang lainnya.

2. Teori sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif, bertanggung jawab, bisa diandalkan, kreatif dan lain sebagainya.

3. Teori keturunan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya secara otomatis akan mewarinya dan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya dimasa yang akan datang.

4. Teori kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

5. Teori bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat

kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

6. Teori sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

d. Tipologi Kepemimpinan

Dalam praktiknya ada beberapa tipe kepemimpinan, di antaranya adalah sebagai berikut (Veithzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafli Amar, 2014).

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- c. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- d. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya.
- e. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Tipe Militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan.
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Sukar menerima kritikan dari bawahannya.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- b. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
- e. Sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Karismatik

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, dll tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

5. Tipe Demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
- b. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya.

- c. Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik yang membangun dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan.
- e. Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

e. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno dalam Tampi, 2014).

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2016).

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku

seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sifat, sikap, yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan cara pemimpin bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang dan lain sebagainya.

f. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Tampi (2014) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

2. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.

3. Gaya kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

4. Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik yang dimiliki, hal ini diperlihatkan pada kondisi tertentu kepada bawahannya.

Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2009) tidak ada seorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.

g. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang berhasil bukanlah yang mencari kekuasaan untuk diri sendiri, melainkan mendistribusikan kekuasaan kepada orang banyak untuk mencapai cita-cita bersama. Melalui kejelasan wewenang, tanggung jawab, serta diimbangi dengan sikap disiplin dalam mengatasi masalah bersama pegawai secara efektif dan efisien. Hal itu juga diimbangi oleh interaksi yang positif, yaitu keterampilan utama dalam mengelola sumberdaya manusia. Pemimpin juga harus sensitif dalam berinteraksi, baik terhadap bahasa verbal, nada suara, maupun nonverbal atau bahasa tubuh (Wahjosumidjo dalam Bana, 2016).

Kepemimpinan transformasional adalah pimpinan yang mampu menginspirasi para bawahan untuk berbagi visi, meyakinkan mereka untuk mencapai visi, dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengembangkan potensi diri (Smith dalam Bana, 2016). Kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran dimana para pengikut mendapat imbalan yang segera dan nyata untuk melakukan perintah-perintah kepemimpinan (Bass dalam Bana, 2016).

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntunan tugas. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru (Rivai, Bachtiar, dan Amar, 2014).

h. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio dalam Supriyanto dan Troena (2011) secara garis besar menjabarkan dimensi-dimensi dalam kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Kharismatik
2. Inspiratif
3. Stimulasi intelektual
4. Perhatian yang berorientasi individual

B. Tinjauan Empiris

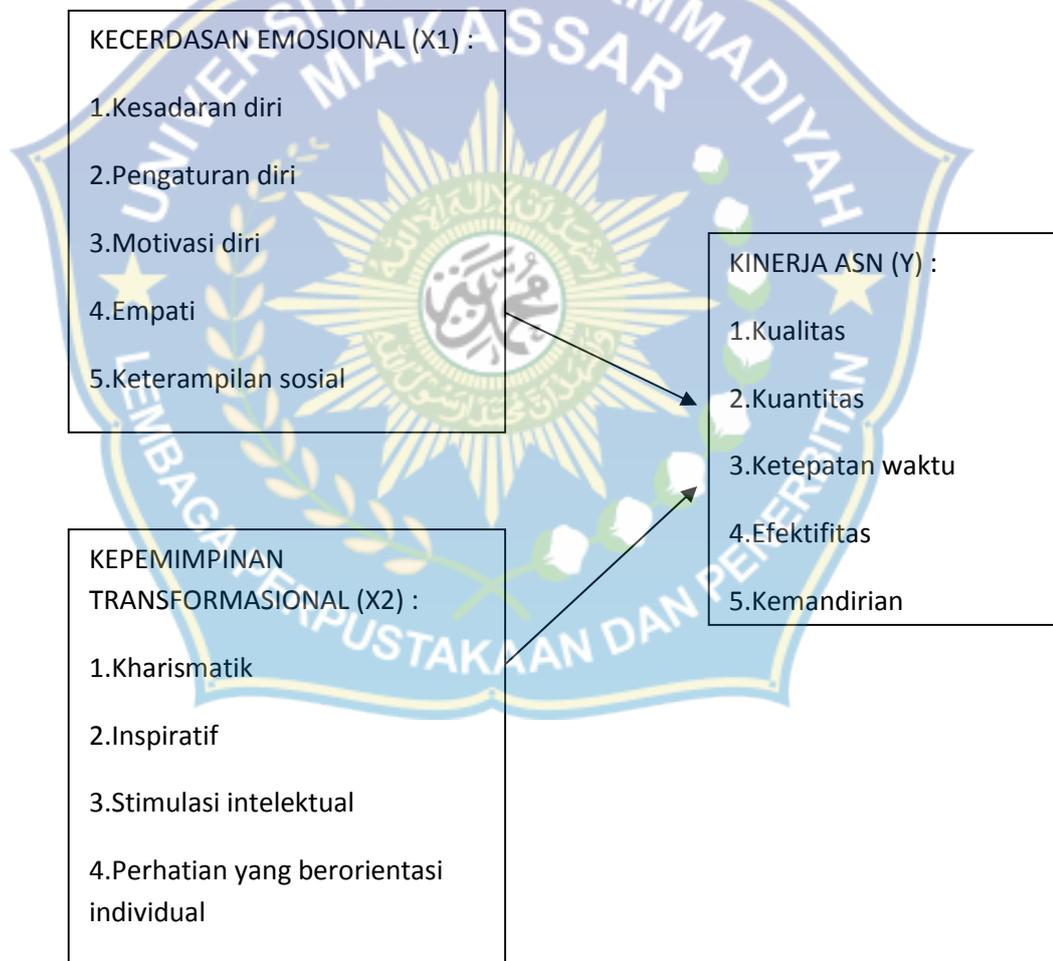
Tabel 2.1

PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul	Hasil Penelitian
1	Achmad Sani, Supriyanto, Eka Afnan Troena / 2012 / Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja semakin meningkat.
2	Azizil Bana / 2016 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari)	Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja, motivasi kerja berperan sebagai mediator terhadap kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu melalui motivasi kerja pegawai.
3	Anis Choiriah / 2013 / Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
4	Didi Asmadi, Bambang Syairuddin, Erwin Widodo / 2015 / Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional	Hasil Penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional mampu memberikan kontribusi sebesar 42,5 % dan Kecerdasan spiritual berkontribusi sebesar 47,6 % terhadap kinerja karyawan kantor pusat administrasi Pt. Garam (Persero). Namun, kepemimpinan terbukti bukan sebagai variable moderator melainkan variable independen.
5	Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif, Dan Suharjono / 2014 / Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan karyawan PDP Jember, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku bekerja karyawan PDP Jember, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDP Jember.

C. Kerangka Konsep

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami fenomena kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN. Dalam penelitian ini, kinerja ASN dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional.



Gambar 2.1

KERANGKA KONSEP

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara dan perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dari permasalahan pokok yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Provinsi Sulsel.
2. Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Provinsi Sulsel.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Pendekatan ini dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan. Kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris (Suryani dan Hendrayadi, 2015).

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif/hubungan. Pendekatan penelitian asosiatif merupakan pendekatan yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variable independen dengan satu atau lebih variabel dependen bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Suryani dan Hendrayadi, 2015).

B. Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Makassar Jl Bougenville No.5, Masale, Kec.Panakukang, KOTaa Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan hingga pada masa penyelesaian proposal ini kurang lebih dua bulan terhitung mulai bulan April sampai bulan Mei 2019.

C. Sumber Data

sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data primer

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Suryani dan Hendrayadi, 2015). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil tanggapan langsung oleh subjek penelitian yang telah ditetapkan jumlahnya melalui kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Suryani dan Hendrayadi, 2015). Data yang diperoleh seperti dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang di *website*, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari *website* instansi lainnya yang terkait.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Definisi operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan (Koentjaraningrat dalam Siregar, 2013).

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 3.1

DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL & PENGUKURAN

variabel	Defeenisi operasional variabel	indikator	pengukuran
Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional yaitu kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain.	1. Kesadaran Diri 2. Pengaturan Diri 3. Motivasi Diri 4. Empati 5. Keterampilan Sosial Goleman dalam Prasetyo (2017)	Skala Likert
Kepemimpinan Transformasional (X2)	Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntunan tugas.	1. Kharismatik 2. Inspiratif 3. Stimulasi intelektual 4. Perhatian yang berorientasi individual Bass dan Avolia dalam Supriyanto dan Troena (2011)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Bernadin dalam Rahmasari (2012)	Skala Likert

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel independen

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2).

b. Variable dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja aparatur sipil negara (Y).

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan interval 1-5. Menurut Siregar (2014) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Pemberian skala ini juga bertujuan untuk memberikan bobot atau skor terhadap masing-masing tingkat kesetujuan pada masing-masing pertanyaan. Dalam skala Likert, jawaban yang mendukung akan diberikan skor tinggi sementara jawaban yang tidak atau kurang mendukung akan diberi skor rendah.

Dalam perkembangannya, skala ini sudah dimodifikasi dengan berbagai bentuk, salah satunya adalah skala likert empat titik (Versi modifikasi). Untuk mengukur variabel Kecerdasan Emosional (X1), kepemimpinan transformasional (X2), Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), digunakan angket dengan alat ukur menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban disusun berdasarkan empat kategori, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat tidak Setuju (STS) (Suryani dan Hendrayadi, 2015).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang terdaftar pada dinas penanaman modal dan PTSP provinsi sulsel kecuali kepala dinas dan kepala bagian yaitu berjumlah 73 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Nanang Martono, 2014). Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 73 orang.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Instrument pengumpulan data sendiri merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dapat berupa cek list, kuesioner, wawancara, foto, video, buku catatan, dan lain sebagainya (Suryani dan Hendrayadi, 2015). Data yang terkumpul kemudian dianalisis berdasarkan acuan teoritis sehingga mampu menghasilkan output yang akurat yang menjadi acuan dalam mengambil suatu keputusan. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuisisioner

Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup kepada responden yang telah ditentukan jumlahnya. Hasil dari pertanyaan yang bersifat tertutup kemudian diolah dan diukur dengan menggunakan skala likert, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan ditunjukan langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu para pegawai yang terpilih sebagai responden guna mendapatkan data-data yang diperlukan untuk mempermudah proses penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pencairan informasi atau data-data dari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, penelitian terdahulu, website serta sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan oleh peneliti.

G. Teknik Analisis data

Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah untuk dibaca. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Gozali, 2013). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan tota skor konstruk atau variabel.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk melakukan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* pada program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 (Gozali dalam Asmadi, Syairudin, dan Widodo, 2015).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X1), dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja ASN (Y). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan model regresi linier berganda. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja ASN
X ₁	= Kecerdasan Emosional
X ₂	= Kepemimpinan Transformasional
b ₀	= Konstanta
b ₁ , b ₂ ,	= Koefisien Regresi
e	= Galat (Kekeliruan)

3. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R² yang semakin mendekati 1 maka variabel independen yang erat dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi (R) antara 0 dengan 1.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara dua variabel X dengan Y dan hipotesis tentang statistik (H_a) yaitu hipotesis tentang adanya hubungan

antara variabel X dengan variabel Y. Untuk pengujian ini penulis menggunakan Uji T.

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu Variabel independen (Kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja ASN).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal dan PTSP Sulsel

1. Sejarah Singkat Dinas Penanaman Modal dan PTSP Sulsel

Sejarah singkat Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Sulsel awalnya dibentuk dengan surat keputusan Presiden RI tentang Pembentukan Badan Koordinasi dan Penanaman Modal Daerah dan Surat Keputusan DEPdagri tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan kemudian disingkat BKPMd. Sejak tahun 1974 s/d 2019 Dinas Penanaman Modal dan PTSP Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah mengalami 14 kali pergantian pemimpin, yaitu:

- 1) Drs. H. M. Daud Nompo periode 1974-1977
- 2) Drs. M. Said Sutti Periode 1977-1982
- 3) Drs. M. T. B. Randa Periode 1982-1989
- 4) Drs. H. M. Malik Hambali periode 1989-1995
- 5) Drs. H. M. Hakamuddin Jamal periode 1995-1996
- 6) Drs. H. A. Gaffar Patappe periode 1996-1999
- 7) Drs. H. A. Tjonneng Mallobassang periode 1999-2001
- 8) Drs. Moh. Alwy Rum periode 2001-2004
- 9) Drs. HB. Amiruddin Maula SH. MH. M. Si periode 2004-2006
- 10) Dra. Andi Murni Amin Situru, M. Si periode 2006-2008

- 11) Irman Yasin Limpo, SH periode 2008-2012, pada periode inilah dibangun gedung DPMPTSP yang sekarang ditempati
- 12) Ir. Muhammad Arifin Daud, M. Si periode 2012-2014
- 13) PLT Irman Yasin Limpo, SH periode 2014-2015
- 14) A. M. Yamin, SE. MS periode 2016-sekarang.

Dalam kurung waktu 39 tahun, DPMPTSP Sulsel telah mengalami 5 kali pergantian nomenklatur dari BKPMD berubah menjadi BPMD, kemudian menjadi BPPMD. Pada tahun 2010 kembali lagi menjadi nomenklatur BKPMD dan tahun 2016 kembali berganti nama menjadi DPMPTSP berdasarkan PERGUB SULSEL Nomor 85 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu prov. Sulsel.

Selain itu sejak kurung waktu tersebut BKPMD prov. Sulsel telah lima kali berpindah kantor, yang pertama adalah berada dilokasi kantor Bawasda prov. Sulsel Jalan Sultan Alauddin dan sekarang menjadi kantor BPSDMA prov. Sulsel kemudian pindah ke lokasi yang kedua yaitu "dikedung rakyat" jalan Ahmad Yani sekarang menjadi pusat kantor Bank Danamon. Selanjutnya pada tahun 1989 DPMPTSP kembali berpindah kantor ke lokasi yang ketiga yaitu "gedung Sicieteit de Harminie" jalan riburani atau lebih dikenal sebagai gedung kesenian Sulawesi selatan, selanjutnya pada tahun 2000 kantor DPMPTSP pindah ke lokasi keempat yakni "gedung BP7" JL. DR. Samratulangi yang sekarang menjadi balai pendidikan pelatihan dan promosi ekspor daerah yang merupakan UPTD Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sulsel .kemudian pada tahun 2002 kantor DPMPTSP Prov. Sulsel pindah ke kantor Gubernur.

Akhirnya pada tahun 2013 setelah 39 tahun berdiri akhirnya DPMPTSP Sulsel memiliki kantor sendiri yang besar dan megah yang telah diresmikan pada tahun 2013 yang terletak di Jl. Bougenville No.5.

2. Visi dan Misi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Sulsel

a. Visi

Sulawesi Selatan sebagai tujuan investasi dan kerja sama dalam peningkatan kemakmuran ekonomi.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas pelayanan penanaman modal
2. Meningkatkan daya tarik dan minat investasi



3. Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Sulsel



1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah. Kepala Dinas dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Dinas. Untuk melaksanakan tugas pokok, Sekretaris menyelenggarakan fungsi :

- a. pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas;
- b. pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan;
- c. pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum;

- d. .pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

3. Subbagian Program

Subbagian Program dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan. Tugas pokok dirinci sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan Subbagian Program sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehinggaberjalan lancar;
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian Program untuk mengetahui perkembanganpelaksanaan tugas;
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;

4. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

Dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum. Tugas pokok sebagaimana dimaksud dirinci sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan subbagian umum, kepegawaian, dan hukum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar;
 - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan subbagian umum, kepegawaian, dan hukum untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
 - d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
 - e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
 - f. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kebutuhan, pemeliharaan dan penghapusan barang;
 - g. Menyiapkan bahan dan menyusun administrasi pengadaan, pendistribusian, pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan barang;
5. Subbagian keuangan
- Dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan. Tugas pokok dirinci sebagai berikut :
- a. Menyusun rencana kegiatan subbagian keuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar;
 - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan subbagian keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
 - e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
 - f. Menyiapkan bahan dan menyusun laporan keuangan;
 - g. Mengumpulkan bahan, mengoordinasikan, dan menyusun rencana kebutuhan barang unit, rencana kebutuhan gaji pegawai, dan rencana proyeksi pendapatan sebagai bahan penyusunan anggaran Dinas;
6. Bidang Perencanaan Pengembangan Iklim Penanaman Modal
- Bidang Perencanaan Pengembangan Iklim Penanaman Modal dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan perencanaan Pengembangan Iklim Penanaman Modal untuk mengoptimalkan pengolahan potensi penanaman modal daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Kepala Bidang Perencanaan Pengembangan Iklim Penanaman Modal mempunyai fungsi :
- a. Perumusan kebijakan teknis bidang perencanaan pengembangan iklim penanaman modal;
 - b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang perencanaan pengembangan iklim penanaman modal;
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perencanaan pengembangan iklim penanaman modal;
 - d. Pelaksanaan administrasi bidang perencanaan pengembangan iklim penanaman modal; dan
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

7. Bidang Promosi Penanaman Modal

Bidang Promosi Penanaman Modal dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan market survey dan inteligen, melaksanakan promosi, menyiapkan sarana dan prasarana promosi serta merencanakan dan melaksanakan fasilitasi pelayanan penanaman modal.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Promosi Penanaman Modal mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Promosi Penanaman Modal;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Promosi Penanaman Modal;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Promosi Penanaman Modal;
- d. Pelaksanaan administrasi bidang perencanaan Promosi Penanaman Modal; dan
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

8. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan

Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan administrasi, memfasilitasi, mengolah, menganalisis, memverifikasi, merumuskan, merancang, mengevaluasi, memimpin, memonitoring, pengolahan data pelayanan perizinan dan nonperizinan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan;

- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Penyelenggaraan pelayanan perizinan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan;
- d. Pelaksanaan administrasi bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan; dan
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya

9. Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal

Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan pemantauan, pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan penanaman modal serta penggunaan fasilitas dan penilaian laporan kegiatan penanaman modal. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal;
- d. Pelaksanaan administrasi bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal; dan
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

B. Hasil Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada tanggal 24 juli dengan menyebarkan kuisisioner. Selain penyebaran kuisisioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah ASN, tugas pokok dan fungsi, dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Selatan, dimana peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 73 sesuai dengan sampel yang telah ditentukan.

1. Deskripsi responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data persentase seperti pada tabel-tabel berikut.

a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	34	46,6%
Perempuan	39	53,4%
Total	73	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 39 responden dengan persentase 53,4% sedangkan responden laki-laki berjumlah 34 responden dengan persentase 46,6%.

b. Karakteristik berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 4 katagori, yakni 26-35, 36-45, 46-55 dan 56. Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
26-35	12	16,4%
36-45	24	32,9%
45-55	27	37,0%
56	10	13,7%
Total	73	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan tingkat usia adalah 45-55 tahun sebanyak 27 responden dengan persentase 37,0%, tingkat usia 36-45 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase 32,9%, tingkat usia 26-35 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 16,4%, dan tingkat usia 56 sebanyak 10 responden dengan presentasi 13,7%.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 4 kategori, yakni : 5, 6-15, 16-25, dan 26. Jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
5 tahun	5	6,8%
6-15 tahun	41	56,2%
16-25 tahun	5	6,8%
26 tahun	22	30,1%
Total	73	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja adalah 6-15 tahun sebanyak 41 responden dengan persentase 56,2%, selanjutnya masa kerja 26 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase 30,1%, sedangkan masa kerja 5 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 6,8%, dan masa kerja 16-25 tahun sebanyak 5 responden dengan presentasi 6,8%.

2. Deskripsi data variabel penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuisisioner manual terhadap 73 responden, ditemukan jawaban responden terhadap masing-masing variabel dengan rentang skor jawaban 1-5 sebagaimana dilampirkan pada bagian lampiran. Dibawah ini akan dijelaskan satu per satu variabel-variabel dalam penelitian ini.

a. Kecerdasan Emosional

Tabel 4.4 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

No	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	24	39	8	2	-	73
2	X1.2	18	47	7	1	-	73
3	X1.3	17	51	4	1	-	73
4	X1.4	13	46	14	-	-	73
5	X1.5	30	39	4	-	-	73
TOTAL							438

Sumber : Data primer diolah, 2019s

Berdasarkan tabel 4.4 diatas ditunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 39 responden (53,4%), kemudian jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden (32,9%), jawaban kurang setuju sebanyak 8 responden (11,0%), jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (2,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan responden pada umumnya mampu mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.

Pernyataan kedua jawaban setuju paling banyak muncul sebanyak 47 responden (64,4%), jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden (24,7%), jawaban kurang setuju sebanyak 7 responden (9,6%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden (1,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan responden pada umumnya mampu bertindak tanpa harus diarahkan oleh orang lain.

Pernyataan ketiga didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 51 responden (69,9%), jawaban sangat setuju sebanyak 17 responden (23,3%), jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden (5,5%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden (1,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya mampu mengintropeksi diri dan menjadikan kegagalan sebagai motivasi untuk menjadi lebih baik.

Pernyataan keempat didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 46 responden (63,0%), jawaban kurang setuju sebanyak 14 responden (19,2%), jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden (17,8%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya merasa terdorong untuk membantu ketika rekan kerja memiliki masalah..

Pernyataan kelima didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 39 responden (53,4%), jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden (41,1%), jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden (5,5%), jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya masalah pribadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi kinerja responden.

Dari kelima pernyataan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju, sangat setuju dan kurang setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja ASN.

b. Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4.5 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

T

No	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	14	54	4	1	-	73
2	X2.2	30	39	4	-	-	73
3	X2.3	17	52	4	-	-	73
4	X2.4	24	40	9	-	-	73
TOTAL							438

Sumber : Data primer diolah, 2019s

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 54 responden (74,0%), kemudian jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden (19,2%), jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden (5,5%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden (1,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki cara-cara tertentu untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Pernyataan kedua didominasi jawaban sebanyak 39 responden (53,4%), jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden (41,1%), jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden (5,5%), serta untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan responden pada umumnya terinspirasi oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Pernyataan ketiga didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 52 responden (71,2%), jawaban sangat setuju sebanyak 17 responden

(23,3%), jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden (5,5%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya diajarkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan oleh pemimpin.

Pernyataan keempat didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 40 responden (54,8%), jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden (32,9%), jawaban kurang setuju sebanyak 9 responden (12,3%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya mendapatkan dukungan moril dari pimpinan.

Dari keempat pernyataan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju, sangat setuju dan kurang setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja ASN.

c. Kinerja ASN

Tabel 4.6 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA ASN

No	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1.1	24	45	4	-	-	73
2	Y1.2	30	39	4	-	-	73
3	Y1.3	17	50	5	1	-	73
4	Y1.4	26	37	9	1	-	73
5	Y1.5	31	38	4	-	-	73
TOTAL							438

Sumber : Data primer diolah, 2019s

Berdasarkan tabel 4.6 diatas ditunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 45 responden (61,6%), kemudian jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden (32,9%), jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden (5,5%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan responden pada umumnya memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan saat melakukan pekerjaan.

Pernyataan kedua jawaban setuju paling banyak muncul sebanyak 39 responden (53,4%), jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden (41,1%), jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden (5,5%), serta untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan responden pada umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti.

Pernyataan ketiga didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 50 responden (68,5%), jawaban sangat setuju sebanyak 17 responden (23,3%), jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden (6,8%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden (1,4%), dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya mampu datang dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pernyataan keempat didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 37 responden (50,7%), jawaban sangat setuju sebanyak 26 responden (35,6%), jawaban kurang setuju sebanyak 9 responden (12,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden (1,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada

umumnya tidak menggunakan jam kerja untuk kegiatan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab utama.

Pernyataan kelima didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 38 responden (52,1%), jawaban sangat setuju sebanyak 31 responden (42,5%), jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden (5,5%), jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan dari rekan kerja dan pimpinan.

C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan sesuatu yang ingin di ukur. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid. Sedangkan apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut tidak valid dan juga tidak dapat digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan taraf signifikansi 5%. Berikut adalah tabel 4.7 merupakan hasil pengujian validitas :

Tabel 4.7 HASIL PENGUJIAN VALIDITAS

No	Variabel	Nilai r		Nilai sig.	Keterangan
		Hitung	Tabel		
	Kecerdasan Emosional (X1)				
1	X1.1	.762	0.2303	.000	Valid
2	X1.2	.778	0.2303	.000	Valid
3	X1.3	.792	0.2303	.000	Valid
4	X1.4	.623	0.2303	.000	Valid
5	X1.5	.772	0.2303	.000	valid

	Kepemimpinan Transformasional(X2)				
6	X2.1	.693	0.2303	.000	Valid
7	X2.2	.849	0.2303	.000	Valid
8	X2.3	.778	0.2303	.000	Valid
9	X2.4	.800	0.2303	.000	Valid
	Kinerja ASN (Y)				
10	Y1.1	.334	0.2303	.000	Valid
11	Y1.2	.823	0.2303	.000	valid
12	Y1.3	.704	0.2303	.000	valid
13	Y1.4	.754	0.2303	.000	valid
14	Y1.5	.824	0.2303	.000	valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 73$ ($n = 73-2$) maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.2303, maka dapat dilihat r hasil dari masing-masing item > 0.2303 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada penelitian ini adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian dan pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur apa yang mestinya diukur.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 HASIL UJI REABILITAS

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional (X1)	.796	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.784	Reliabel
3	Kinerja ASN (X3)	.732	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019s

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 4.9 HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.484	.786	
	Kecerdasan emosional	.371	.083	.408
	Kepemimpinan transformasional	.662	.108	.560

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Data primer diolah, 2019s

Tabel di atas menunjukkan hasil olah data regresi atas kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja ASN.

Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 2.484 + 0,371 X_1 + 0,662 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:

- b_0 = Nilai 2,484 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel X (Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional adalah 2,484.
- b_1 = Nilai 0,371 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada kecerdasan emosional maka kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,371.
- b_2 = Nilai 0,662 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan

sebesar satuan pada kepemimpinan transformasional maka kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,662.

3. Uji koefisien determinasi

Setelah memperoleh nilai koefisien serta persamaan regresinya, maka untuk mengukur signifikan antara variabel X terhadap variabel Y dengan cara menghitung koefisiennya sebagai berikut :

Tabel 4.10 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.890	.699
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional				

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0,945. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini memiliki hubungan (korelasi) sebesar 94,5%. Untuk mengukur derajat kecocokan atau ketepatan antara variabel independen X terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,893 atau 89,3% yang berarti bahwa variabel independen X dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Y sebesar 89,3%, sedangkan selebihnya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel X secara sendiri-sendiri terhadap variabel Y. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t dikatakan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$).

Tabel 4.11 HASIL UJI-T

		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.484	.786		3.159	.002	
	Kecerdasan Emosional	.371	.083	.408	4.484	.000	
	Kepemimpinan Transformasional	.662	.108	.560	6.157	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,993) dan nilai $sig < 0.05$ maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial :

- a. Variabel Kecerdasan emosional (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,484 > t_{tabel} = 1,993$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan batas signifikansi (α) = 0.05, maka nilai signifikansi 0.05 > 0,000, hal ini berarti variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y).

- b. Variabel Kepemimpinan transformasional (X_2) diperoleh nilai t-hitung = 6,157 > t-tabel = 1,993 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan batas signifikansi (α) = 0.05, maka nilai signifikansi 0.05 > 0,000, hal ini berarti variabel kepemimpinan transformasional (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y).

dengan demikian, Hipotesis yang menyatakan bahwa Kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas penanaman modal dan pelayan terpadu satu pintu Provinsi Sulawesi Selatan **diterima**.

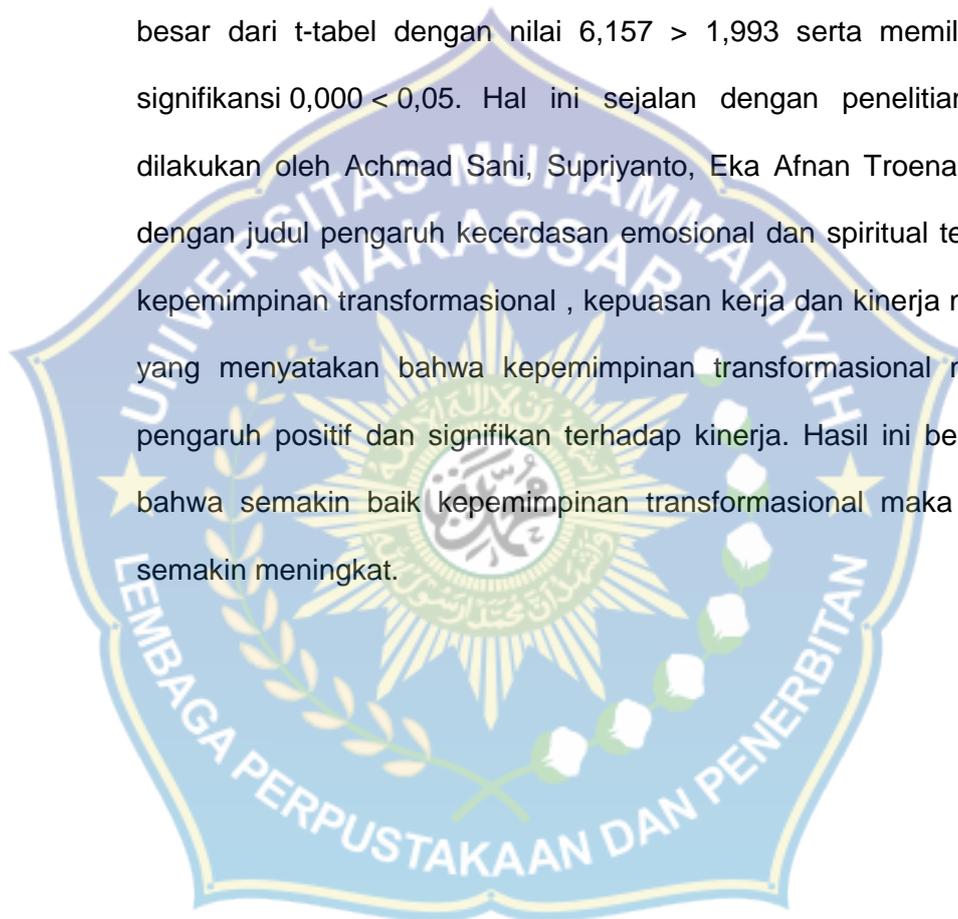
5. Interpretasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa kecerdasan emosional (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulsel, dilihat dari uji-t diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai 4,484 > 1,993 serta memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Choiriah (2016) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional (X2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulsel, dilihat dari uji-t diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai $6,157 > 1,993$ serta memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani, Supriyanto, Eka Afnan Troena (2012) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional , kepuasan kerja dan kinerja manajer yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja semakin meningkat.



BAB V

PENUTUP

A. kesimpulan

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Selatan. Ini dapat dilihat dari nilai konstanta sebesar 2,484 yang artinya jika kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional constant maka kinerja ASN akan meningkat sebesar 2,484.
2. Variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien 0,371 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hasil uji-t yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,484 > 1,993$) artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien 0,662 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hasil uji-t yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6,157 > 1,993$) artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja ASN adalah Kepemimpinan Transformasional, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,662 dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Kemampuan pemimpin untuk memberikan motivasi, dukungan dan dorongan kepada

pegawai untuk menjadi lebih baik menjadi ciri khas dari sosok pemimpin yang transformasional. Adanya dukungan dari pemimpin serta kemampuan individual yang dimiliki pegawai menjadi modal untuk meningkatkan kinerja organisasi secara optimal serta menjadikan kinerja pegawai maksimal.

B. Saran

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja ASN, ada beberapa saran yang peneliti ajukan diantaranya, ASN harus lebih melatih diri untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, hal ini akan membantu untuk mengetahui dan mengenali karakter diri sendiri serta untuk lebih peka terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat meningkatkan kinerja.
2. Dinas Penanaman Modal dan PSTP Sulsel sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal seperti interaksi pegawai dengan rekan kerja, terjalinnya hubungan antar atasan dan bawahan, dan kerjasama antar rekan kerja. Hal-hal tersebut dapat meningkatkan kinerja ASN.
3. Mengingat pentingnya peran pemimpin maka disarankan penelitian selanjutnya untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang lain untuk membandingkan antara masing-masing gaya kepemimpinan guna memberikan referensi yang jelas akan pengaruh dari masing-masing gaya kepemimpinan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual : Jilid I Edisi Revisi*. Jakarta: PT Arga Tilanta.
- Anasrulloh, Muhammad. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 BMT Di Tulungagung)." *Jema* 11 (1).
- Apriyanti. 2014. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau)." *Jurnal JOM Fekom* 1 (2).
- Asmadi, Didi, Bambang Syairudin, dan Erwin Widodo. 2015. "Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional." *Prosiding Seminar nasional manajemen Teknologi XXII*.
- Bana, Azizil. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kendari)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3 (1).
- Cahyono,U.T.,Maarif,M.s.,& Suharjono,S.(2014).Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah perkebunan jember.*Jurnal Manajemen & Agribisnis*,Vol.11.2
- Choiriah,A.(2013).Pengaruh Kecerdasan Emosional, kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik.*Jurnal Akuntansi*,Vol.1.1
- Dewi, Sari Permata. 2012. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)." *Jurnal Nominal* 1 (1).
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung

- Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23: Edisi Delapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- K, Nofi Yenti, Machsini, dan Chairul Amsal. 2014. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pekanbaru." *Jurnal Jom FEKOM* 1 (2).
- Kharis, Indra. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BANK Jatim Cabang Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 3 (1).
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (Edisi Revisi 2)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Murti, Harry. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun." *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1 (1).
- Muttaqiyathun, Ani. 2010. "Hubungan Emotional Quotient, Intellectual Quotient dan Spiritual Quotient Dengan Entrepreneur's Performance." *Jurnal Manajemen Bisnis* 2 (3).
- Prasetyo, Hendra Dwi. 2017. "Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Bersinergi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bangun Papan Selaras." *Media Mahardika* 15 (2).
- Rahmasari, Lisda. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah Informatika* 3 (1).
- Robbins, P stephen dan Coulte, Mary. 2010. *Manajeme: Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Suhartini, Eka. 2016. *Buku Daras Islamic Human Resource Management*. Makassar: Alauddin University Pres

- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen : Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Group
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen : Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Group
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Eka Afnan Troena. 2011. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10 (4).
- Suryani dan Hendrayadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susanto, Heri, dan Nuraini Aisyah. 2010. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen." *Jurnal Magistra* 22 (74)
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)." *Journal Acta Diurna* 3 (4).
- Tampubolon, Biatna Dulbert. 2016. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001." *Jurnal Standarisasi* 9 (3)
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi: Edisi Kedua Cetakan Ke 3*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yugusna, Indra, Azis Fathoni, dan Andi Tri Haryono. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang)." *Jurnal Of Management* 2 (2).
- Yusuf, Muhri. 2014. *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group

Zainal, Veitzhal Rivai, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: Edisi Keempat*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada





RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap Rahmawati disapa imma. Lahir di Oro, Desa Bana Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone Sulawesi Selatan, tanggal 30 Desember 1996. Anak Pertama dari dua bersaudara dari pasangan Rappe dan Syamsiah. Pendidikan formal dimulai di SD INP 10/73 Kahu Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone dan lulus pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama yakni di SMP Negeri 1 Bontocani Kabupaten Bone dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang sekolah menengah atas yakni di SMA Negeri 1 Bontocani Kabupaten Bone dan lulus pada tahun 2015, ketika duduk dibangku sekolah menengah atas, ia mengikuti organisasi ekstrakurikuler, diantaranya OSIS dan Seni. sPada tahun 2015, ia melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar, sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.