

**PENGARUH KOMPONEN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
CAMAT SITALASARI**

**Adrian K Tarigan, SE., MM.**

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Efarina Pematangsitalasari, Simalungun  
[Adriantarigan31@gmail.com](mailto:Adriantarigan31@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Siantar Sitalasari. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Siantar Sitalasari. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komponen kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Siantar Sitalasari. Penelitian ini di laksanakan pada Kantor Sitalasari, hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai negeri pada Kantor Camat Sitalasari. Untuk populasi dan sampel peneliti mengambil keseluruhan Pegawai Sitalasari pada Kantor Camat Sitalasari yang berjumlah 30 orang responden. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sitalasari. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.05 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan 8,019. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,019 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Sitalasari. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistic dimana nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja -0,174. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-0,174 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Sitalasari. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

**Kata kunci: Kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi organisasi maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan added value bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu dengan jalan meningkatkan kecerdasan emosional/Emotional Quotient (EQ) terhadap dan sikap kerja kinerja pegawai. Indikator keberhasilan seseorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini bisa dipisahkan dengan motivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh kepemimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Pembangunan di kecamatan merupakan bagian internal dari pembangunan nasional dengan memberikan prinsip otonomi daerah dan pengaturannya, meningkatkan sumberdaya nasional dengan memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja pemerintah kecamatan, meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan

pelayanan kepada pelayanan kepada masyarakat.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sitalasari.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sitalasari.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sitalasari.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

#### Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan sangat mendukung kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Masalah yang dipersoalkan dalam kepemimpinan adalah sampai dimana kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menyokong usaha perusahaan dalam pencapaian tujuan. Nilai seorang pemimpin bukanlah ditentukan hasil yang dicapai secara pribadi melainkan oleh kemampuan untuk mencapai hasil dari pihak orang-orang yang berada dibawah kepemimpinannya, dan sampai dimana pengaruh yang dilakukan terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya.

Kecerdasan emosional salah satu aspek yang cukup menentukan dalam melaksanakan organisasi pemerintahan termasuk dalam pencapaian kinerja pemerintahan. Hasil penelitian Goleman dalam Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup,

sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional yaitu kecerdasan mengendalikan emosi dalam mengerjakan tugas dan berinteraksi dengan para pegawai lainnya. Daniel Goleman (2016) mengatakan bahwa, kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Oleh karena itu keberadaan pegawai di Kantor Camat Siantar Sitalasari bukan hanya cerdas kognitifnya akan tetap harus memiliki kecerdasan emosional.

Sedangkan berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kepemimpinan :

### **Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Ardana, et. al (2011), Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin kelompoknya. Agar kelompoknya

berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial.

### **Macam-macam disiplin kerja**

Menurut Handoko (2001 :208-211) ada tiga macam disiplin yang dipaparkan yaitu :

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif
3. Disiplin progresif

### **Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sitalasari, Jln Sitalasari Kota Pematang Siantar penelitian ini dilakukan mulai April sampai Juli 2021 sampai dengan selesai.

### **Populasi**

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan yang berjumlah 30 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2005 :77), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan sumber data yang didapatkan oleh peneliti dari Kantor Camat Sitalasari terdapat variasi karakteristik yang dimiliki oleh para Pegawai Kantor Camat Sitalasari. Oleh karenanya

peneliti menggunakan teknik penentuan sampel dengan metode Non- Probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel tidak di pilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisadisebabkan karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Non-Probability Saturation Sampling (sampel

jenuh) yang digunakan peneliti sebab teknik pengambilan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini dilakukan karena populasi sebanyak 30 orang karyawan pada Kantor Camat Sitalasari atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini jenis data yang dipergunakan adalah data kuantitatif dan berupa keterangan-keterangan yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner secara langsung kepada pegawai Kantor Camat Sitalasari, dan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka yang dapat dihitung jumlah pegawai.

### 4.1. Analisis Deskriptif dan Perhitungan Skor Variabel X dan Y

#### 1. Analisis deskriptif variabel kepemimpinan (X1)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel perencanaan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesoner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel perencanaan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan**

No	Pernyataan										Jumlah Sampel	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	10	0,333	12	0,4	7	0,233	1	0,033	-	-	30	100%
2	15	0,5	7	0,233	8	0,266	-	-	-	-	30	100%
3	6	0,2	11	0,366	13	0,433	-	-	-	-	30	100%
4	13	0,433	9	0,3	8	0,266	-	-	-	-	30	100%
5	13	0,433	7	0,233	10	0,333	-	-	-	-	30	100%
6	11	0,366	8	0,266	10	0,333	-	-	-	-	30	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kepemimpinan pada Kantor Camat Sitalasari. Analisis deskripsi variabel Disiplin kerja (X2)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel perencanaan

kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesoner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan										Jumlah Sampel	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	22	0,733	8	0,266	-	-	-	-	-	-	30	100%
2	10	0,333	20	0,666	-	-	-	-	-	-	30	100%

3	30	1	22	0,733	-	-	-	-	-	-	30	100%
4	30	1	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100%
5	8	0,266	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100%
6	30	1	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada Kantor Camat Sitalasari.

## 2. Analisis deskripsi variabel kinerja (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel perencanaan

kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesoner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan										Jumlah Sampel	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	12	0,4	7	0,233	11	0,366	1	0,033	-	-	30	100%
2	13	0,433	10	0,333	7	0,233	-	-	-	-	30	100%
3	10	0,333	14	0,466	5	0,166	-	-	-	-	30	100%
4	10	0,333	10	0,333	10	0,333	-	-	-	-	30	100%
5	15	0,5	7	0,233	8	0,267	-	-	-	-	30	100%
6	6	0,2	11	0,366	13	0,433	-	-	-	-	30	100%
7	13	0,433	9	0,3	8	0,266	-	-	-	-	30	100%
8	13	0,433	7	0,233	10	0,333	-	-	-	-	30	100%

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kinerja pada Kantor Camat Sitalasari.

## Uji Validitas Dan Reabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesoner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.30.

**Tabel 4.7. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	T hitung	Uji t	Keterangan
Kepemimpinan X1	X1-1	0,394	0,3	Valid
	X1-2	0,404	0,3	Valid
	X1-3	0,689	0,3	Valid
	X1-4	0,411	0,3	Valid
	X1-5	0,315	0,3	Valid
	X1-6	0,553	0,3	Valid
Disiplin Kerja X2	X2-1	0,433	0,3	Valid
	X2-2	0,609	0,3	Valid
	X2-3	0,762	0,3	Valid

	X2-4	0,651	0,3	Valid
	X2-5	0,710	0,3	Valid
	X2-6	0,594	0,3	Valid
Kinerja Y	Y-1	0,456	0,3	Valid
	Y-2	0,717	0,3	Valid
	Y-3	0,595	0,3	Valid
	Y-4	0,314	0,3	Valid
	Y-5	0,354	0,3	Valid
	Y-6	0,607	0,3	Valid
	Y-7	0,381	0,3	Valid
	Y-8	0,447	0,3	Valid

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari 0,3.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.8. Uji reliabilitas**

N o	Variabel	<i>Aranba ch alpha</i>	Hasil
1	Kepemimpinan	0.721	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.843	Reliabel
3	Kinerja	0.776	Reliabel

Sumber : data diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 14,815 + 1,113 X_1 + 0,719 X_2$ , artinya jika Kepemimpinan naik satu satuan maka akan meningkatkan kepemimpinan sebesar 1,113 satuan, dan jika disiplin kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,719 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

terhadap kinerja pada Kantor Camat Sitalasari.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, menggambarkan keadaan pemimpin yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai pun akan meningkat, dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di kantor yang berarti baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan "Atasan saya selalu memiliki keberanian dalam melaksanakan tugas pokok yang telah dipercayakan kepadanya". Hal ini berarti bahwa pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap para

bawahanya dengan mengadakan pertemuan atau rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja, sehingga dalam instansi tersebut bisa terciptanya suasana yang baik dan nyaman. Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan-pernyataan “Atasan saya mampu meneliti tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas”.

## SIMPULAN & SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil analisa penelitian yang telah peneliti uraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sitalasari. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan 8,019. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 8,019 > 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sitalasari. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja -0,174. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu -0,174 > 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama ternyata memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

### Saran

1. Disarankan kepada pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Sitalasari terutama pada kualitas kerja, Adaptasi dan produktivitas agar dapat lebih dikembangkan dan ditingkatkan lagi, sehingga untuk kedepannya dapat menjadi lebih baik.
2. Disarankan kepada Pimpinan Kantor Camat Sitalasari agar dapat memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai yang kinerjanya masih rendah, menegakkan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan, mengadakan evaluasi dan penilaian kerja pegawai.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih baik lagi dengan judul yang sama dan lebih sempurna dari peneliti sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernadie P. Wirjana. (2005), *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangan*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Danim, Sudarwan, Prof. Dr. (2004), *Motivasi, Kepemimpinan transformasional, dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. (2021), *Menejemen sumber daya manusia, cetakan ketiga, kencana perdana media group*, Jakarta.
- Singodimemdjjo Edy, Sutrisno. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group.
- Farlen, F. (2011), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT*

- United Tractors, Tbk. Jurnal. UPN veteran* Yogyakarta.
- Ghozali, Imam.(2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. (2014), *Manajemen, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu.(2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Henry, 2003. Simamora, *Sumber Daya Manusia, STIE, Yogyakarta* .
- Robbin, Michigen. (2003), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Selemba empat.
- Singaribun, Masri. (1983), *Metode penelitian survey* LP3ES, Jakarta.
- Sudarmanto. (2009) *,Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2008), *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, (2005) *, Mode penelitian Administrasi*. PT Alfabeta edisi ke-12 Bandung
- Sugiyono. (2014) *, Metode penelitian kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta Bandung, (2014).
- Sugiyono. (2015), *Statistika untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta Bandung.
- Tri Kurniawan. (2012), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Instensif Kerja Terhadap Produktipitas Karyawan PT Federal Internasional Finance (FIF) Cabang Bandung*.
- Wahjosumidjo. (1984), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo.( 1991), *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.