

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SDI
AL-AKBAR MOJOKERTO**

RESUME SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program
Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya**

Oleh :

Onie Yuanita

NIM : 16210052

**PROGRAM STUDI
MANAJAMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2020**

ABSTRAKSI

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SDI Al Akbar Mojokerto. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada SD Islam Al Akbar Mojokerto di Mojokerto yang berjumlah 27 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 23 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi simultan sebesar 79,8%. (2) Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 29,8%. (3) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 31,3%. (4) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 35,5%. (5) Motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kecerdasan emosional, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Salah satu fenomena menonjol yang muncul pada awal abad ke-21 adalah terjadinya pergeseran dari masyarakat industri ke masyarakat informasi atau pengetahuan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang sangat pesat merupakan indikator akan hal itu. Pergeseran tersebut memberi dampak pada perubahan tatanan ekonomi dan sosial masyarakat

dunia, yakni terciptanya globalisasi kegiatan ekonomi dan interaksi sosial.

Dalam upaya memenuhi tuntutan tersebut di atas, maka pendidikan memegang peran yang sangat penting, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan kualitas pendidikan tersebut. Namun pendidikan nasional dihadapkan pada sejumlah masalah,

yang diantaranya adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya jenjang pendidikan dasar dan menengah.

SDI Al Akbar Mojokerto merupakan lembaga pendidikan Islam di wilayah kabupaten Mojokerto dibawah naungan yayasan Al Akbar. Dalam pencapaian prestasi kerja karyawannya di lembaga ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kurang memuaskannya kinerja karyawan yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah, penerapan gaya kepemimpinan oleh pimpinan yayasan yang kurang menyenangkan dan mendukung pengembangan kompetensi karyawan, serta program motivasi karyawan yang kurang mampu menumbuhkan motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topic tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya

Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SDI Al Akbar Mojokerto.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:45) menyatakan: “Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain”.

Mayer dan Salovey (dalam Goleman, 2015:55) mendefinisikan bahwa: “Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana

kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya”.

Sejalan dengan itu, Robert dan Cooper (Ary Ginanjar Agustian, 2011:44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan

emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru.

Gaya Kepemimpinan

Kane (2006) dalam (Tsai, 2011: 2) menjelaskan bahwa nilai-nilai inti dari sebuah organisasi dimulai dari kepemimpinannya, yang kemudian berkembang menjadi sebuah gaya kepemimpinan. Kemudian Daft (2005) dalam Danim (2012:76) kemudian mempermudah pemahaman dengan mendefinisikan kepemimpinan sebagai “sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”.

Selanjutnya ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang

dilakukan oleh pemimpin tersebut. Dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh Robert House, dalam Kreitner dan Kinicki, (2014) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.

Istilah gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoah, 2013:47). Lebih lanjut Winardi (2013:78) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.

Motivasi

Menurut arti katanya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal

yang menimbulkan dorongan. Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan.

Selanjutnya menurut Stanton dalam Mangkunegara (2014:93) motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan Hasibuan (2014:237) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:837) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Demikian halnya Robbins (2013:124) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang berperan pada intensitas, arah,

dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Nawawi (2013:351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar. Berbeda dengan Sardiman (2011: 75) yang menjelaskan lebih dalam terkait motivasi yang didefinisikan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja bisa diketahui hanya jika

individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun 2012:25).

Menurut Tika (2014:121) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2014:67) menyatakan kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Rivai dan Sagala (2013:68) yang juga mendefinisikan kinerja sebagai bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Demikian halnya Hasibuan (2013:34) menyatakan bahwa kinerja prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

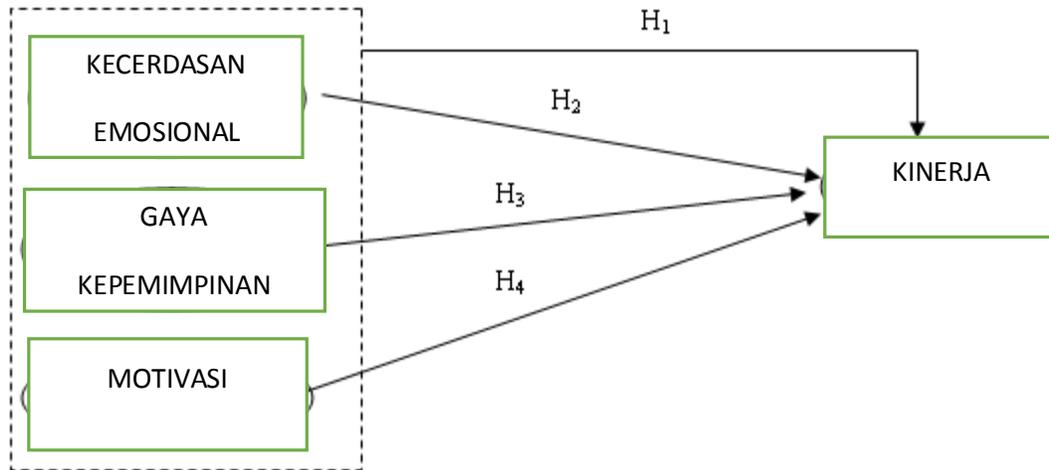
Menurut Handoko (2014:50) mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan Menurut Simamora (2012:500) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Lebih lanjut Suprihanto (2011:33) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Sedangkan

Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis, data yang terukur dan menghasilkan bukti kebenaran hipotesis,



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Data diolah oleh peneliti 2019

hal ini diharapkan akan menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu, variable kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kasual komparatif, yaitu rancangan

penelitian yang disusun untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel tergantung dengan satu atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2016:27).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada SD Islam Al Akbar Mojokerto di Mojokerto yang berjumlah 27 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 27 orang.

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	Alpha Cronbach
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	0,520	0,604
	Kuantitas kerja	0,480	
	Pengetahuan	0,462	
	Penyesuaian pekerjaan	0,498	
	Keandalan	0,553	
	Hubungan kerja	0,834	
	Keselamatan kerja	0,580	
Kecerdasan emosional (X1)	Mengenali emosi diri	0,523	0,726
	Mengelola Emosi	0,490	
	Memotivasi diri sendiri	0,870	
	Mengenali emosi orang lain	0,737	
	Membina hubungan	0,815	
Gaya kepemimpinan (X2)	Hubungan pimpinan dengan bawahan	0,845	0,757
	Struktur tugas	0,737	
	Kuasa dalam posisi sebagai pemimpin	0,874	
Motivasi (X3)	Prinsip Partisipasi	0,802	0,773
	Prinsip Komunikasi	0,790	
	Prinsip mengakui andil bawahan	0,666	
	Prinsip pendelegasian wewenang	0,568	
	Prinsip memberi perhatian	0,835	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.6, terlihat seluruh indikator mempunyai nilai r hitung lebih besar dari $r_{(27,95\%)}$ yaitu 0,381, artinya

data pada seluruh indikator dari variable kinerja, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi adalah valid.

Selanjutnya terlihat bahwa seluruh variable mempunyai nilai cronbach α lebih besar dari α kritis yaitu 0,6, artinya data seluruh instrument yang digunakan untuk dalam penelitian ini adalah reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan yang digunakan untuk mengestimasi nilai-nilai pada hasil analisis regresi linier dan pengujian hipotesis disajikan pada table 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sign. T
	B	Std. Error		
Constant	124,813	37,882	3,295	0,003
Kecerdasan emosional (X1)	1,545	0,677	2,282	0,032
Gaya kepemimpinan (X2)	2,661	1,013	2,627	0,015
Motivasi (X3)	4,232	1,321	3,204	0,004
Dependen Variabel	Kinerja			
F hitung	29,885			
Sign. F	0,000			
R	0,902			
Adjusted R ²	0,798			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan table 4.11 hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 124,813 + 1,545 X_1 + 2,661 X_2 + 4,232 X_3$$

Persamaan regresi linier di atas menghasilkan nilai konstanta a sebesar - 124,813, ini berarti apabila variabel kecerdasan emosional (X1), gaya

kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) konstan, maka kinerja (Y) akan naik sebesar bernilai 124,813 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_1 = 1,545$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel kecerdasan emosional (X1) maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 1,545 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_2 = 2,661$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel gaya kepemimpinan (X2) maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 2,661 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_3 = 4,232$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel motivasi (X3) maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 4,232 satuan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan ditunjukkan pada tabel 4.11. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3)

dengan variabel tergantung kinerja (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,902. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) dengan variabel kinerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat yaitu sebesar 90,2%. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel kinerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai *adjusted R² = 0,798* yang berarti bahwa sebesar 79,8% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi (X3). Sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Selanjutnya secara parsial koefisien korelasi dan koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
Koefesien Korelasi dan Koefesien Determinasi Parsial

Variabel Bebas	Koefesien Korelasi Parsial	Koefesien Determinasi Parsial
Kecerdasan emosional (X1)	0,497	0,298
Gaya kepemimpinan(X2)	0,522	0,313
Motivasi (X3)	0,592	0,355

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Secara parsial didapatkan nilai $r_1 = 0,497$, $r_2 = 0,522$, dan $r_3 = 0,592$ (lebih dari 0,381) yang berarti nilai korelasi ketiga variabel bebas kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) berkorelasi signifikan dengan kinerja. Selanjutnya variabel kecerdasan emosional (X1) memberikan kontribusi kepada kinerja sebesar 0,298 atau 29,8% dan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi faktor lain di luar model. Kontribusi gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja sebesar 0,313 atau 31,3% dan 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selanjutnya kontribusi motivasi

(X3) terhadap kinerja sebesar 0,355 atau 35,5% dan 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Dilihat dari besarnya nilai koefesien determinasi parsial terlihat bahwa motivasi memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja. Artinya variable motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada SDI Al Akbar Mojokerto.

4.2.1. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 29,885 dengan nilai P sebesar $0,000 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang

berbunyi “kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDI Al Akbar Mojokerto diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Selanjutnya dapat Dilihat nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 2,282 dengan nilai $P = 0,032 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 2 yang berbunyi ”kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDI Al Akbar Mojokerto” diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Pada variabel gaya kepemimpinan (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar 2,627 dengan nilai $P = 0,015 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 yang berbunyi ”gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDI Al Akbar Mojokerto ” diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Pada variabel motivasi (X3) didapatkan nilai t hitung sebesar 3,204

dengan nilai $P = 0,004 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 4 yang berbunyi ”motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDI Al Akbar Mojokerto” diterima pada taraf kepercayaan 95%.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa faktor keandalan memberikan kontribusi dominan terhadap kinerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,41 dan standar deviasi sebesar 0,64. Kemudian berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 29,885 dengan nilai P sebesar $0,000 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang berbunyi kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDI Al Akbar Mojokerto diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi simultan *adjusted R²* sebesar 0,798 atau 79,8%, artinya variabilitas kinerja dipengaruhi secara serempak oleh kecerdasan emosional,

motivasi, dan gaya kepemimpinan sebesar 79,8%, sedangkan variabilitas kinerja tersebut dipengaruhi oleh variabel lain di luar model sebesar 20,2%.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi akan tercapai apabila suatu lembaga pendidikan memahami kecerdasan emosional pegawainya khususnya pada aspek mengenali emosi orang lain, penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung bawahan khususnya pada aspek struktur tugas, serta menumbuhkan motivasi kerja khususnya pada prinsip komunikasi akan memberikan dampak positif pegawai untuk mencapai kinerjanya secara optimal khususnya pada aspek keandalan, yaitu kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas misalnya kehandalan dalam melaksanakan prosedur, peraturan kerja, inisiatif, kedisiplinan, dan lain-lain (Mangkunegara, 2014: 69).

Menurut Rivai dan Sagala (2013:68) yang juga mendefinisikan kinerja sebagai bentuk perilaku nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Lebih lanjut Mangkunegara (2014:67) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Ditinjau dari nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 2,282 dengan nilai $P = 0,032 < 0,05$, artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDI Al Akbar Mojokerto dengan kontribusi sebesar 29,8%. Dengan demikian semakin baik kecerdasan emosional yang diterapkan akan

berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ardiansyah dan Sulitiyowati (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai diDinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan dan penelitian Setyaningrum, dkk (2016) yang menyatakan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.

Ditinjau dari nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 2,627 dengan nilai $P = 0,015 < 0,05$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDI Al Akbar Mojokerto sebesar 31,3%. Dengan demikian tingginya gaya kepemimpinan akan

berdampak positif terhadap tingginya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang dan penelitian Roscahyo (2013) yang menyatakan gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo.

Ditinjau dari nilai t hitung variabel motivasi (X3) sebesar 3,204 dengan nilai $P = 0,004 < 0,05$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDI Al Akbar Mojokerto dengan kontribusi sebesar 35,5%. Dengan demikian semakin tinggi motivasi akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wijaya dan

Andreani (2015) yang menyatakan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama dan motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi, hasil penelitian Saputra (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, serta penelitian Ulfa, dkk (2013) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial terlihat bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja, artinya variable motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada SDI Al Akbar Mojokerto dengan kontribusi sebesar 0,355 atau 35,5% (Tabel 4.12). Hasil

penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Ijaya dan Andreani (2015) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa motivasi berperan sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai khususnya pada prinsip komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya (Mangkunegara, 2014:61). Sementara pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Robin, 2013:127).

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah dan analisis hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDI Al Akbar Mojokerto dengan kontribusi simultan sebesar 79,8%.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDI Al Akbar Mojokerto dengan kontribusi parsial sebesar 29,8%
3. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDI Al Akbar Mojokerto dengan kontribusi parsial sebesar 31,3%
4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDI Al Akbar Mojokerto dengan kontribusi parsial sebesar 35,5%.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di SDI Al Akbar Mojokerto.

6. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai SD al akbar, sangat bervariasi sebab perbedaan tingkat jenjang pendidikan yang di tempuh.

5.2.Saran

Berdasarkan rumusan kesimpulan tersebut, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja pegawai di SDI Al Akbar Mojokerto oleh yayasan agar memprioritaskan pada keandalan kerja dengan lebih sering melakukan program peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, seminar, dan lain sebagainya.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja, pimpinan organisasi lebih menekankan pada prinsip komunikasi, karena dengan komunikasi dengan yang baik akan berdampak tumbuhnya motivasi kerja secara optimal sehingga berdampak pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Berdasarkan kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai SD Al akbar harus bekerja sesuai jobdesc yang linier dengan pendidikan terakhir yang dimilikinya.
4. Untuk mendalami manajemen sumber daya manusia yang ada di Alakbar disarankan adanya penelitian lanjutan di tempat ini dengan variable yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2011. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Ardiansyah, Sulistyowati. 2018. *Penelitian Terdahulu. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan*.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarmawan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2014. “*Manajemen Edisi 2*”.Yogyakarta : BPFE
- Hartono, Jogiyanto. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Ke-6. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan ketiga. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2013. “*Perilaku Organisasi*”. (judul asli: *Organizational Behavior Concept*,

- Controversies, Applications 12th edition*) Jilid 1. Penerjemah Diana Angelica.
- Roscahyo. 2013. *Penelitian Terdahulu. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.*
- Sanusi, Anwar . 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam.* Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra. 2014. *Penelitian Terdahulu. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang.*
- Setyaningrum,dkk . 2016.*Penelitian Terdahulu.Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur).*
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis.* CV. Alfabeta. Bandung
- Thoha, Miftah, 2013, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya,* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Bumi Aksara
- Wijaya dan Andreani. 2015. *Penelitian Terdahulu. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.*
- Winardi. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen,* PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2012. *Leadership in Organization.* Prentice-Hall, Inc.

