

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL, KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN KINERJA PENGELOLA FAKULTAS: STUDI PADA EKONOMI DAN MANAJEMEN UNIVERSITAS SAMAWA SUMBAWA BESAR

Sulistianingsih¹, Syafruddin^{2*}

^{1,2}Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: syafagent@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 16 Februari 2022 Revised: 11 April 2022 Published: 30 April 2022	<i>This research was conducted with the aim of knowing the effect of Emotional Intelligence and analyzing the Effect of Situational Leadership Skills on the Performance of Managers of the Faculty of Economics and Management, Samawa University. The type of research used is descriptive. The type of data in this study is quantitative with primary data used in the form of direct information obtained from questionnaires filled out by respondents from lecturers, TU staff and students of the Faculty of Economics and Management, Samawa University batch 21 and batch 22. The analytical tools used in this study is Software Smart PLS 3.0 M3. The results showed that emotional intelligence had no significant effect on the performance of the managers of the Faculty of Economics and Management, Samawa University, while situational leadership skills had a positive and significant effect on the performance of the managers of the Faculty of Economics and Management, Samawa University.</i>
Keywords Emotional Intelligence; Situational Leadership; Organizational Performance.	

PENDAHULUAN

Secara umum, kesuksesan suatu organisasi dapat terlihat dari kinerjanya secara keseluruhan. Hal tersebut menggambarkan optimalisasi pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Kinerja organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, mengingat manusia merupakan salah satu aset penting organisasi. Herman (1991) mengatakan bahwa manusia merupakan salah satu faktor penting untuk menjalankan organisasi dengan sukses.

Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan, yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi, dan hubungan. Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan oleh pihak lainnya. Untuk dapat mengarahkan sumber daya manusia tersebut menjadi sumber daya yang bermanfaat dalam suatu organisasi sangat diperlukan seorang pemimpin yang berfungsi mengarahkan dan mengontrol bawahannya menjadi sumber daya yang bermanfaat dan mampu meningkatkan produktifitas kinerjanya.

Keterkaitan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi merupakan hukum yang bersifat toleransi yang harus dianut oleh setiap pemimpin yang berkeinginan melampaui target, baik waktu maupun hal yang ingin dicapai dalam organisasi kerja. Sehingga kinerja setiap individu yang ikut bertanggung jawab dalam organisasi wajib hukumnya mendapat pembinaan dari atasan yang tertuang dalam sebuah sistem kepemimpinan yang dianutnya (Siagian, 2014).

Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria dan kriteria yang dimaksud tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan seperti sifat kepribadiannya, keterampilannya, bakatnya, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimilikinya. Pemimpin memiliki sifat kepribadian seperti vitalitas dan stamina fisik, kecerdasan dan kearifan dalam kehendak, kemauan menerima tanggung jawab, kompeten dalam menjalankan tugas, memahami kebutuhan pengikutnya, memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan member semangat, mampu memecahkan masalah, dan meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelola, memutuskan, menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, mampu beradaptasi atau memiliki fleksibilitas. Artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat menjadi suri tauladan yang baik untuk menuju perubahan yang baik dalam suatu organisasi atau lembaga.

Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Surah Al-Nahl ayat 120 yang artinya sesungguhnya Ibrahim adalah imam yang dapat dijadikan suri tauladan lagi patuh kepada Allah dan hanif. Dan sekali kali bukanlah dia termasuk orang-orang yang mempersekutukan (Tuhan). Yang mensyukuri nikmat-nikmat Allah. Allah telah memilihnya dan menemukinya kepada jalan yang benar (Rivai, V. & Mulyadi, 2011).

Karakteristik kepemimpinan yang berhasil memiliki sifat dan keterampilan tertentu. Cirinya antara lain dapat beradaptasi dengan situasi, peka terhadap lingkungan sosial, ambisius serta berorientasi pada hasil, tegas, dapat bekerja sama, meyakinkan, mandiri, mampu mempengaruhi orang lain, enegik, tekun, percaya diri, tahan stress dan memiliki tanggung jawab. Sedangkan keterampilan-keterampilan yang harus dimiliki pemimpin, antara lain cerdas, terampil secara konseptual, kreatif, diplomatik, dan taktis, lancar berbahasa, memiliki pengetahuan terhadap tugas kelompok, mampu mengorganisasi, mampu mempengaruhi, meyakinkan dan memiliki keterampilan sosial.

Disamping kompetensi manajerial, seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan emosional, hal ini dimaksudkan agar mampu memotivasi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Emosional sebagaimana yang diungkapkan oleh Philip Carter (2010), bahwa orang memiliki *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* yang sering diukur sebagai *emotional Intelligence Quotient* (EQ), adalah kemampuan menyadari diri sendiri dan emosi orang lain.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi lingkungan dan tidak bersifat menetap dan dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional telah diterima dan diakui kegunaannya. Studi-studi menunjukkan bahwa seorang eksekutif atau profesional yang secara teknik unggul dan memiliki EQ yang tinggi adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik, melihat kesenjangan yang perlu dijangkau atau diisi melihat hubungan yang tersembunyi yang menjanjikan peluang, berinteraksi penuh pertimbangan untuk menghasilkan yang lebih berharga, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibanding orang lain (Yuliana, 2015).

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusal dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat. Maka orang yang cerdas akan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam waktu yang jauh lebih pendek. Kecerdasan dan originalitas yang disertai dengan daya imajinasi tinggi dan rasa humor, dapat dengan cara mengurangi ketegangan dan kepedihan-kepedihan tertentu yang disebabkan oleh masalah-masalah sosial yang gawat dan konflik-konflik ditengah masyarakat.

Selain itu, seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda (Rivai *et al*, 2014). Menurut Sondang P. Siagian (dalam Yuliana, 2015), kepemimpinan situasional seorang pemimpin ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasi yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Efektivitas kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan membaca situasi dalam internal organisasi maupun eksternal yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar cocok dengan situasi yang ada dan mampu memenuhi tuntutan situasi tersebut.

Mifta Thoha (2011) berpendapat bahwa kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard adalah didasarkan pada saling berhubungan diantara hal-hal berikut ini: (a) jumlah petunjuk dan arahan yang diberikan oleh pemimpin, (b) jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pemimpin, (c) tingkat kesiapan dan kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2016), kepemimpinan situasional tidak ada satupun cara terbaik untuk mempengaruhi orang lain gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Penyesuaian gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku tertentu karena tuntutan situasi tertentu. Praktek kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkat laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu dan memobilisasi orang atau ide-idenya. Dalam konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Kekuasaan tidak lain adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya sama halnya yang terjadi pada universitas samawa saat ini yang baru terjadi pergantian jabatan dengan adanya pergantian tersebut agar dapat menjadi sorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi karena jika hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup tanpa melakukan pendekatan yang bersifat emosional.

Universitas samawa (UNSA) Sumbawa besar berdiri sejak tahun 1998 berdasarkan keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan RI No. 176/D/O/1998 pada tanggal 29 desember 1998 merupakan Universitas terkemuka yang ada dipulau Sumbawa Universitas Samawa (UNSA) Sumbawa besar muncul untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan siap pakai terutama SDM local. Universitas Samawa (UNSA) Sumbawa Besar mempunyai 7 (tujuh) Fakultas dan 15 (lima belas) program studi, salah satunya Fakultas Ekonomi dan Manajemen yang menjadi fokus penelitian ini.

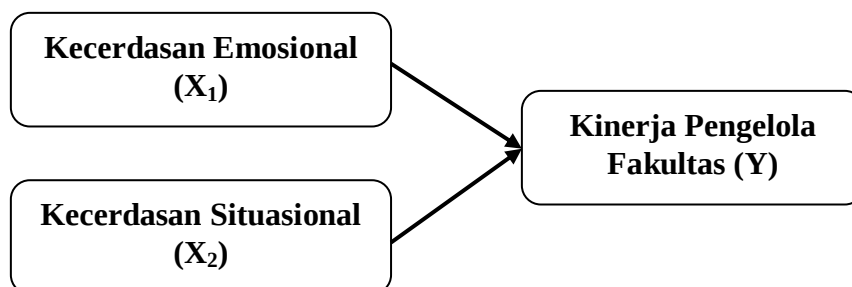
Fakultas Ekonomi dan Manajemen memiliki tiga program studi, yakni program studi ekonomi pembangunan SI, program studi manajemen SI, dan program studi keuangan perbankan D3. Pengelola dari Fakultas Ekonomi dan Manajemen dipimpin oleh seorang dekan yang merupakan dosen tetap Universitas Samawa, yaitu Elly Karmeli, SE., ME. yang mengemban jabatan sejak tahun 2018. Dalam upaya meningkatkan kualitas Fakultas Ekonomi dan Manajemen, beliau selalu memberikan dukungan kepada mahasiswa yang aktif mengikuti kegiatan kampus atau organisasi, memberikan penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dosen dan mahasiswa agar sesuai dengan visi menjadi Fakultas Ekonomi dan Manajemen yang menghasilkan Sumberdaya Manusia yang berkarakter dan bernilai tambah.

Pimpinan seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Melihat begitu pentingnya peran pemimpin suatu organisasi, maka isu mengenai pemimpin menjadi menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015). Pemilihan jenis penelitian asosiatif mengacu pada masalah yang penulis teliti, yaitu mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan kepemimpinan situasional terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Sumbawa Besar. Adapun desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (*measurable*) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa jawaban responden yang diangkakan (*scoring*) mengenai pengaruh kecerdasan emosional, keterampilan kepemimpinan situasional dan kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Sumbawa Besar yang diperoleh melalui kuesioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Arikunto (2013), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian ini, data primer merupakan sumber data utama yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden, yaitu Dosen, Staff dan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen angkatan 21 dan 22 yang tergabung dalam program studi Ekonomi Pembangunan, Manajemen Keuangan Perbankan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen, Staff dan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen angkatan 21 dan 22.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. menurut Arikunto (2013), adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun, jika penelitian yang dilakukan hanya pada sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dengan metode kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden (Noor, 2011). Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan *skala likert* untuk mengukur sikap dan pendapat responden dengan interval skor 1-5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis jalur atau Path Analisis dengan menggunakan software 2.0. PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel.

PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruksinya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji *bootstrapping* terhadap struktural model yang bersifat *outer model* dan *inner model*. Data yang diperoleh selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis jalur (*path*) dengan metode *Partial Least Square (PLS)*. PLS menurut Wold (dalam Ghozali, 2014) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Keuntungan dengan menggunakan PLS adalah dapat mengestiasi ukuran model pada validitas dan reabilitas dan menghasilkan parameter dari model struktural yang menguji kekuatan hubungan yang dihipotesiskan. Selain itu, PLS dapat digunakan pada jumlah sampel kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Statistic Pengaruh Variable Bebas (Eksogen) Terhadap Variable Terikat (Endogen)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variable terikat endogen dalam penelitian, maka perlu diperhatikan koefisien, signifikansi serta nilai t-value pada masing-masing hubungan antar variable. Untuk mengetahui pengaruh langsung antar variable konstruk dapat dilihat dari hasil analisis nilai path coefficients yang ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Path Coefficients

	Original sampel (0)	Sample mean (m)	Standar deviation (STDEV)	T statistics (0/STDEV)	P VALUES
E => K	0,141	0,113	0,113	1,247	0,213
S => K	0,815	0,808	0,107	7,605	0,000

Sumber: Output Hasil Olah Data Smart PLS, 2022.

Path coefficient digunakan untuk menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) antar variable penelitian. Berdasarkan hasil *path coefficient* pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh hubungan langsung antar variabel bersifat positif. Hubungan kecerdasan emosional memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,141, dan keterampilan kepemimpinan situasional bernilai 0,815.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural juga dilakukan untuk memprediksi hubungan kausal antar variable atau pengujian hipotesis. Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-tabel dan T statistic. Jika nilai T statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T table, berarti hipotesis terdukung. Berikut hasil pengujian:

- Pengujian hipotesis 1 (H_1) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa. Hipotesis 1 merupakan pengaruh antara variable kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa. Hasil pengujiannya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis 1

Notasi	Koef.	T statistic	Hasil
H1 (E → P)	0,141	1,247	Hipotesis Ditolak

Sumber: Output Hasil Olah Data Smart PLS, 2022.

Berdasarkan nilai koefisien kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa adalah sebesar 0,141 yang menunjukkan arah positif atau hubungan searah. Sedangkan nilai t-statistik yang dihasilkan adalah sebesar 1,247, dan nilai t-tabel pada tingkat derajat kebebasan $df = 100 - 2 = 98$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah 1,984 sehingga nilai t-statistik lebih kecil dari pada nilai t-tabel $1,247 < 1,984$. Dengan demikian, maka hipotesis ditolak. Artinya, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa.

- b. Pengujian hipotesis 2 (H_2) keterampilan kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa. Hipotesis 2 merupakan pengaruh antara variable keterampilan kepemimpinan situasional terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa. Hasil pengujiannya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis 1

Notasi	Koef.	T statistic	Hasil
H1 (S → K)	0,815	7,605	Hipotesis Diterima

Sumber: Output Hasil Olah Data Smart PLS, 2022.

Berdasarkan nilai koefisien keterampilan kepemimpinan situasional terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa adalah sebesar 0,815 yang menunjukkan arah positif atau hubungan searah. Sedangkan nilai t-statistik yang dihasilkan adalah sebesar 7,605, dan nilai t-tabel pada tingkat derajat kebebasan $df = 100 - 2 = 98$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah 1,984 sehingga nilai t-statistik lebih kecil dari pada nilai t-tabel $7,605 > 1,984$. Dengan demikian, maka hipotesis diterima. Artinya, keterampilan kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan kepemimpinan situasional terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Sumbawa Besar, maka dapat dikatehui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Fakultas

Adapun Pengaruh Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Pengelola Fakultas menunjukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pengelola fakultas ekonomi dan manajemen. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengelolaan data PLS dan perbandingan t-statistik lebih kecil dari t-tabel dari indikator-indikator yang telah ditetapkan yakni mengetahui hipotesis kecerdasan emosional yang berpengaruh signifikan diantaranya indikator social, dan indikator pengelolaan pembelajaran. Sedangkan indikator kepribadian, indikator sumber daya manusia, indikator sarana dan prasarana, indikator pengelolaan keuangan dan indikator evaluasi mengajar dosen. Kinerja pengelola fakultas ekonomi dan manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Adapun indikator yang dominan adalah indikator pengaturan pada item c4 yakni mengelola dan mengendalikan emosi dirinya dalam situasi apapun sedangkan indikator yang rendah adalah indikator kesadaran pada item E1 mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya. Interaksi dengan beliau sangat memotivasi dan memberikan kepercayaan kepada mahasiswa dan berupaya untuk memotivasi mahasiswa bahwa mahasiswa memiliki kemampuan untuk maju, memiliki kelebihan untuk bisa menjadi lebih baik lagi kedepannya. Selain itu Ketua pengelola FEM UNSA memiliki kepemimpinan yang sangat Baik didalam memimpin, memberi kebijakan, memberi kesempatan atau mendelegasikan wewenang kepada bawahannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2015) mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pengelola Program Pasca Sarjana (Studi Kasus: Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja pengelola Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ida Nur Hidayati *et al.* (2013), tentang Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

2. Pengaruh Keterampilan Situasional Terhadap Kinerja Pengelola Fakultas

Adapun keterampilan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola fakultas yang berarti nilai konstruk keterampilan situasional berpengaruh terhadap kinerja pengelola fakultas ekonomi dan manajemen. Dengan kata lain keterampilan situasional mempunyai pengaruh penting dalam menjalankan kinerja pengelola fakultas untuk meningkatkan SDM yang dimiliki, dengan keterampilan situasional terdiri dari nilai-nilai dan keyakinan yang penting kepada mahasiswa, dosen dan Staff TU, selalu mementingkan tekad yang kuat dalam mencapai tujuan, mempertimbangkan keputusan-keputusan secara moral dan etika, pentingnya memiliki kesamaan misi, selalu optimis berbicara dan semangat, selalu percaya diri dan memperlakukan orang lain lebih secara individu daripada sekedar anggota/tim kerja, adanya keterampilan kepemimpinan situasional yang baik akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun indikator yang dominan dalam keterampilan situasional ini adalah indikator kepribadian pada item S11 tentang kemandirian sedangkan indikator yang paling rendah ialah S14 pada indikator kepribadian juga tentang disiplin waktu. Selain itu pengaruh tidak terlepas dari adanya indikator pendorong dari setiap variable dan keterampilan kepemimpinan situasional ketua Pengelola FEM UNSA sangat baik serta dalam segi memotivasi bawahanpun sangat baik, misalnya dalam hal pendidikan pengelola FEM UNSA sangat baik dalam memberikan inspirasi kepada bawahannya yang melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi.

Kinerja merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja (Wahab dan Umiarso, 2011).

Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Efektivitas kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan membaca situasi dalam internal organisasi maupun eksternal yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar cocok dengan situasi yang ada dan mampu memenuhi tuntutan situasi tersebut. Kepemimpinan situasional seorang pemimpin ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasi yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2015) tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pengelola Program Pasca Sarjana (Studi Kasus: Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Hasil penelitian ini menemukan bahwa keterampilan situasional mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pengelola Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sonny Arwan (2015) tentang Pengaruh Kepemimpinan Situasional Guru Terhadap Kedisiplinan Siswa Dalam Kelas di SMK Koperasi Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional guru berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan siswa dalam kelas di SMK Koperasi Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang disajikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Sumbawa Besar.
2. Keterampilan kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Sumbawa Besar.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran, yaitu:

1. Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, maka diperlukan upaya untuk membangun kedekatan emosi diantara civitas akademika FEM UNSA sehingga dapat meningkatkan prestasi kinerja dosen dan mahasiswa.
2. Melihat kinerja organisasi tidak hanya mempengaruhi oleh gaya kepemimpinan, maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arwan, S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Situasional Guru Terhadap Kedisiplinan Siswa Dalam Kelas di SMK Koperasi Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Carter, P. 2010. *Soft Competencies*. Jakarta: PPM Management.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, R. E. 1991. *Keeping Good People: Strategy for Solving the Dilemma of the Decade*. USA: McGraw Hill.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hidayati, I. N., Setiawan, M. & Solimun. 2013. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11 (4): 629-639.
- Rivai, et al. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. & Mulyadi, D. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Ke Tiga)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. 2011. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar Dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliana. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pengelola Program Pasca Sarjana (Studis Kasus: Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*. Vol. 6 (1): 100-109.