



PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN (KECERDASAN, KEMATANGAN, MOTIVASI, PRESTASI DAN SIKAP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dedi Suhendro

STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar

dedi.su@amiktunasbangsa.ac.id

Ilham Syahputra Saragih

STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar

ilham@amiktunasbangsa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi dan Sikap) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer berjumlah 39 orang. Variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat Kinerja Pegawai. Pengujian instrument dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Pengujian Hipotesis (Koefisien Determinasi R^2 , Uji F, Uji t). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $3,104 > 2,50$. Secara parsial Variabel Kecerdasan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,783 < 2,023$. Variabel Kematangan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,549 < 2,023$. Variabel Motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,060 < 2,023$. Variabel Prestasi (X4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1,215 < 2,023$. Variabel Sikap (X5) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,366 < 2,023$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pendukung yang paling utama dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan terletak pada sumber daya manusia, karena manusia mempunyai pengetahuan, kesetiaan, kecakapan, kepercayaan, kemauan, harapan dan lain sebagainya. Karakter tersebut harus diterapkan dalam berorganisasi untuk mewujudkan bentuk dari karakteristik dan kepribadian individu dalam organisasi.

Pimpinan dan karyawan sebagai perangkat sangat penting dalam berorganisasi karena memiliki peran untuk menjalankan operasional secara strategis. Apabila fungsi tersebut tidak dapat berjalan lancar seperti harapan, akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan organisasi. Sebuah organisasi tidak lepas dengan adanya pemimpin dan karyawan dengan tugas dan tanggungjawab untuk memiliki rasa kesetiaan, solidaritas, kewibawaan, kecermatan dan kebersamaan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga memiliki rasa untuk loyalitas dan tidak mudah menyerah apabila berhadapan dengan kesulitan dalam menjalankan pekerjaan.

Pemimpin haruslah orang yang memiliki amanah yang berkaitan dengan banyak hal. Bukan hanya terhadap kelompok, golongan atau kaum muslimin saja, tetapi mencakup seluruh manusia bahkan seluruh makhluk hidup. Allah memerintahkan kamu menyampaikan amanat pada penerima, dan supaya kamu bersikap adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu dan Allah Maha mendengar lagi Maha melihat. Kepemimpinan telah disampaikan Allah Swt diantaranya terdapat dalam QS An-Nisaa ayat 58.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat” (Q.S An-Nisaa ayat 58).

Pemimpin mempunyai tanggungjawab dan wewenang dalam memerintah bawahan demi tujuan dan harapan, sudah sewajarnya seorang pimpinan dituntut mempunyai kecakapan dan pengetahuan yang lebih daripada bawahannya. Sebuah organisasi memiliki kesatuan dalam sosial sehingga diharapkan mampu berkoordinasi dengan sadar secara reaktif, bekerja secara berkesinambungan demi tujuan, selain itu suatu organisasi juga memiliki suatu kegiatan yang jelas. Seperti halnya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Badan Kesbangpol) yang merupakan suatu unit kerja Direktorat Jendral Kesatuan Bangsa dan Politik Kementrian Dalam Negeri yang merupakan salah satu Direktorat dari Kementrian Dalam Negeri, memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintah dalam negeri membantu presiden guna menyelenggarakan pemerintahan Negara (Kadir, Kaawoan, and Lengkong 2017). Berdasarkan (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015) mengenai Pemerintah Daerah pada pasal ayat 6 berisikan tentang otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan RI, sehingga arti dari UU tersebut yang mana pemerintah daerah diharuskan untuk memiliki sifat kedewasaan didalam menghadapi urusan yang berikan pemerintah pusat.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar memiliki tugas untuk penyusunan dan terlaksananya suatu kebijakan bersifat spesifik dibidang administrasi, pembinaan ideologi, kewaspadaan bangsa dan nasional, pembinaan politik dan

perlindungan terhadap masyarakat. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar menyelenggarakan fungsinya sebagai perumusan kebijakan teknis, dukungan atas penyelenggaraan pemerintah, pembinaan dan pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas pembantuan demi pembinaan ideologi kewaspadaan bangsa dan nasional, politik dalam negeri dan perlindungan masyarakat, pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sehingga Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar memiliki visi “Terwujudnya Stabilitas Daerah yang Semakin Mantap dan Dinamis”. Guna mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka disusunlah misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar sebagai berikut:

1. Mendorong suatu kondisi yang ideal terhadap persatuan dan kesatuan bangsa yang kokoh dan adil kota Pematangsiantar
2. Melaksanakan kewaspadaan terhadap bahaya yang mengancam integritas Pancasila sebagai ideologi nasional
3. Mendorong kondisi sosial kemasyarakatan yang tertib, aman dan dinamis
4. Mendorong persatuan dan kesatuan dikalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan aparat penyelenggara Negara yang setia, taat kepada Pancasila dan UUD 1945, Negara dan Pemerintah (PUNP).
5. Penyempurnaan dan Penguatan kapasitas kelembagaan Politik.
6. Meningkatkan potensi rakyat terhadap berbagai gangguan, keamanan, ketertiban, terror, maupun hal lain yang dapat menjadi ancaman dalam persatuan dan kesatuan serta pembinaan kepada rakyat dalam rangka peningkatan Kesadaran Bela Negara.

Sehingga terwujudlah Tugas pokok dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar, yaitu:

1. Perumusan kebijakan teknis pembinaan ideologi dan kewaspadaan bangsa, kewaspadaan nasional, politik dalam negeri dan perlindungan masyarakat
2. Pemberian dukungan atas penyelesaian pemerintah daerah dibidang pembinaan ideologi dan kewaspadaan bangsa, kewaspadaan nasional, politik dalam negeri dan perlindungan masyarakat
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pembinaan ideologi dan keaspadaan bangsa, kewaspadaan nasional, politik dalam negeri dan perlindungan masyarakat
4. Pelaksanaan tugas pembantu dibidang kesatuan bangsa dan politik perlindungan masyarakat
5. Pelaksanaan pelayanan Administrasi Internal dan Eksternal
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja Pegawai merupakan kerja yang dilakukan pegawai sebagai dasar untuk melakukan penilaian pegawai atau suatu organisasi, karena kinerja yang baik merupakan syarat untuk mencapai suatu tujuan organisasi oleh karena itu diperlukan suatu upaya sehingga kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi. Hasil kerja

seorang pegawai harus maksimal atau ditingkatkan dengan menerapkan efektifitas di dalam Badan Kesbangpol Pematangsiantar karena efektifitas salah satu standar pengukuran yang menyatakan seberapa jauh pencapaian target-target oleh manajemen, karena target sudah di terapkan lebih awal.

Penelitian mengenai pengaruh efektivitas kepemimpinan sudah pernah dilakukan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Fatwa 2015) yang menyatakan bahwa komitmen tugas memiliki pengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan efikasi-diri. Penelitian (Husaini et al., 2017) mengenai Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh yang menyatakan bahwa kinerja perawat pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh dipengaruhi oleh kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional terhadap motivasi kerja dan dampaknya. Acuan penelitian ini berasal dari penelitian yang pernah dilakukan (Yusnia 2017) dengan menguji Pengaruh Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi) terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitiannya karyawan Toko Buku Social Agency Cabang Ambarukmo Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel dan objek penelilitian. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi dan Sikap), variabel dependen nya adalah Kinerja Pegawai sedangkan objek penelitian adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pematangsiantar. Efektivitas kepemimpinan dapat memelihara dan menjalin hubungan antara pimpinan dengan pegawainya melalui sikap antusiasme, adil, berintegritas, tangguh, percaya diri dan rendah hati sehingga memberikan suatu iklim kooperatif dalam lingkungan berorganisasi. Kepemimpinan juga sangat erat kaitannya dari sikap seseorang untuk menekan pengaruh yang kuat kepada lainnya untuk memberi bimbingan secara terstruktur agar dapat beraktivitas dalam kelompok maupun organisasi. Berhasilnya suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan sangat tergantung kepada sikap seorang pemimpin, dimana kepemimpinan harus memberikan arahan kepada semua sumber daya yang ada, sarana prasarana, keuangan serta waktu yang efektif dan efisien yang terpadu untuk menjalankan manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan termasuk dalam inti berorganisasi, untuk menjalankan manajemen serta administrasi. Kepemimpinan dapat diterapkan dengan memberi bimbingan-bimbingan dan saran kepada pegawai untuk mampu dalam menghadapi masalah, serta memiliki rasa tanggungjawab penuh terhadap perusahaan. Sifat seorang pemimpin kepada bawahan merupakan hal yang paling utama dalam menciptakan suatu prestasi. Karena sifat yang bijaksana sudah semestinya dimiliki pemimpin untuk sarana pendekatan demi terciptanya hubungan tanpa jarak, diantara pimpinan dengan bawahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan suatu masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini: Bagaimana efektifitas Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi dan Sikap) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan

Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar? Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi dan Sikap) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar.

2. Kajian Pustaka

2.1. Kecerdasan

Kecerdasan emosional suatu sikap kesanggupan seseorang dalam mengolah, memberi kendali dan kontrol perasaan agar terciptanya suatu pemikiran dan tindakan. Seseorang selalu mempunyai suatu kecerdasan berbeda karena kecerdasan dapat diperoleh dan digali dengan adanya pengalaman, banyak berlatih dan pergaulan-pergaulan. Adanya kecerdasan dapat dibedakan melalui beberapa faktor diantaranya mampu memperoleh segala-galanya, jauh dekatnya jarak antara hubungan, mampu menggerakkan yang lainnya, mampu dalam kerjasama atau kolaborasi (Fatwa 2015). Kecerdasan emosional menciptakan situasi dan kondisi yang mana seseorang harus bisa dalam mengendalikan emosi, semangat, dan mampu berhadapan dengan masalah didalam dan luar lingkungan organisasi (Ridhawati, 2016). Sedangkan menurut (Yusnia, 2017) seorang pemimpin memiliki kecerdasan lebih tinggi daripada bawahannya.

Pengajaran terhadap kecerdasan emosional diberikan saat masih balita melalui ekspresi. Pemupukan kecerdasan emosional dalam ruang lingkup keluarga memberikan manfaat terhadap perkembangan seseorang pada masa yang akan datang sejalan dengan pertumbuhan usia, mental dan fisik seseorang (Pratama & Suhaeni, 2017). Dengan adanya kecerdasan akan memberikan seseorang untuk mampu memberikan suatu keputusan yang jelas dan tegas meskipun dalam suasana yang darurat, sehingga memberikan suatu integritas untuk bisa berfikir secara jernih berdasarkan norma yang berlaku untuk menghasilkan suatu prestasi (Setyaningrum et al., 2016). Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan memberi pemahaman, pengendalian diri, seperti mengendalikan emosi, memberikan motivasi, ketekunan, dan saling menjaga hubungan antara satu dengan lainnya.

2.2. Kematangan

Kematangan merupakan faktor untuk memberikan peningkatan motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, selain itu kematangan berpengaruh dengan terikatnya seorang terhadap perusahaan yang tercermin dengan adanya perubahan-perubahan dilingkungan yang untuk mewujudkan loyalitas pada perusahaan sehingga memberi suatu dampak hasil pekerjaan, loyalitas dan terikatnya seorang karyawan pada perusahaan disebut sebagai komitmen organisasi (Dyah et al., 2014).

Kematangan ialah suatu kemampuan untuk memberikan memonitor terhadap emosional diri sendiri dan orang lain untuk memberika perbedaan antara keduanya, sehingga mampu memberi arahan pikiran serta suatu tindakan yang mencakup

pengendalian, tekun, semangat, motivasi, kendali diri dan emosi, suasana hati dan mampu berpikir, membaca pikiran dan berdoa (Husaini et al., 2017). Kematangan menciptakan adanya rencana, kendali, integrasi aktivitas yang, dengan tingkat kematangan mampu mengukur tingkat manajemen (Priatna, 2012). Konsep kematangan sering berguna dalam menentukan digunakan sejauh mana seorang manajer dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektivitas (Setiawan 2010).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kematangan berkaitan erat dengan motivasi dan kemauan melakukan untuk menciptakan sesuatu yang berkaitan dengan rasa keyakinan matang, memiliki rasa tanggungjawab penting, percaya diri dan keyakinan dalam pekerjaan dengan kata lain tidak butuh pancingan melakukan hal-hal dalam bidang kerja.

2.3. Motivasi

Kegiatan yang termasuk dalam motivasi adanya dorongan, penggerak, atau kekuatan dalam menghasilkan suatu aksi. Motivasi dapat berpengaruh terhadap bersedianya pelaksanaan dalam upaya meraih suatu tujuan organisasi pemenuhan kebutuhan. Memberikan dorongan pada pegawai agar memiliki kesediaan melakukan pekerjaan tanpa ada paksaan karena suatu organisasi akan berhasil bila pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Can & Yasri, 2016) motivasi kerja merupakan suatu prakondisi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga membutuhkan dorongan dan semangat karena sangat berpengaruh terhadap prestasi menurut (Gardjito, Musadieg, and Nurtjahjono 2014) motivasi merupakan suatu keinginan seorang sehingga bertindak, untuk mencapai tujuan sehingga pemahaman terhadap motivasi sangat penting karena reaksi kompensasi dan sumberdaya. Sedangkan dalam penelitian (Purba, 2016), motivasi merupakan suatu aktivitas untuk penyaluran, pemeliharaan perilaku seseorang dan subjek bagi seorang manajer, yang mana motivasi pada seseorang merupakan dorongan dalam mewujudkan perilaku demi mencapai tujuan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu proses untuk mengarahkan, memberi dorongan dan pemeliharaan perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan agar bekerja dengan baik berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.4. Prestasi

Suatu bentuk dari rumusan terakhir yang berkaitan dengan kemajuan prestasi merupakan realisasi atau pemekaran kecakapan, potensial dan kapasitas. Pencapaian dari hasil suatu karya dan tes yang dibakukan atau kombinasi keduanya. Usaha pencapaian keberhasilan pada kompetisi sebagai ukuran unggul berupa prestasi sendiri dan prestasi orang lain sehingga berprestasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan prestasi seperti penguasaan,

manipulasi, pengaturan terhadap lingkungan, menghadapi masalah demi menjaga kualitas yang tinggi dan mampu untuk bersaing.

Menurut (Nalim and Pramesti 2020) memberikan kesimpulan tentang pengertian prestasi adalah usaha untuk melebihi hasil kerja serta unggul dari yang lainnya, menjadi kepribadian dan bawaan lahir hingga tumbuh kembang melalui interaksi dengan lingkungan.

Prestasi dapat dikatakan sebagai gabungan kerja karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi, sehingga memberikan seperangkat hasil capaian dan tindakan terhadap pekerjaan dan tingkat keberhasilan karyawan setelah melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Maftuhah, 2019).

Sehingga dapat disimpulkan prestasi merupakan dorongan, prestasi seseorang dalam mendapatkan hasil yang lebih baik dan tercapainya suatu kesuksesan dalam mencapai tujuan dengan melibatkan tugas-tugas dan dorongan untuk menyelesaikan halangan dengan cepat untuk meraih kesuksesan yang ada pada diri secara optimal.

2.5. Sikap

Keteraturan dalam hal perasaan, pemikiran dan tindakan terhadap aspek lingkungan sekitar. Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap orang lain (*like*) disebut sikap yang *favorable* dan seseorang yang dikatakan mempunyai sikap negatif terhadap orang lain (*dislike*) disebut sikap *unfavorable*. Fungsi sikap ada empat, yaitu: Sikap sebagai penyesuaian diri, sebagai alat ukur tingkah laku, sebagai alat atur pengalaman dan sebagai pernyataan kepribadian.

Penelitian (Nalim and Pramesti 2020) sikap suatu konsep yang sangat perlu dalam perilaku dan ekspresi perasaan (*inner feeling*) sehingga dapat tercermin seseorang merasa suka, senang, setuju atau tidak untuk merespon sesuatu secara berkesinambungan. Sikap salah satu perilaku dari individu yang berlandaskan pada nilai tentang hal-hal dianggap mampu atas reaksi seseorang mengenai suatu stimulus atau objek (Zaida et al., 2023).

Sehingga penulis menyimpulkan definisi sikap adalah melakukan evaluasi secara keseluruhan dari seseorang, karena sistem sangat memberikan pengaruh secara efektif baik perasaan, emosi, evaluasi, suasana hati serta sikap.

2.6. Kinerja Pegawai

Pada prinsipnya kinerja pegawai hal yang sangat kompleks dan bersumber dari diri pribadi pegawai sehingga memiliki upaya secara strategis dan cara ampuh untuk meningkatkan capaian kinerja dengan memberikan motivasi. Dalam penelitian (Lusri & Siagian, 2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun secara kuantitas dari pegawai melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Penelitian (Ramadhan & Rois, 2017) menyatakan kinerja pegawai pencapaian seseorang, kelompok dan organisasi berdasarkan tugas dan tanggungjawab demi mencapai tujuan bersama. Sedangkan dalam penelitian (Sya'baniah, Saryono, and Herlina 2019) memberikan pendapat tentang kinerja pegawai adalah perilaku dari pegawai yang sesuai dengan perilaku, sehingga kinerja hal yang sangat penting dalam organisasi demi meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan tanggungjawab.

Dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diraih seorang individu, kelompok dan organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan secara legal, formal sehingga tidak melakukan pelanggaran hukum dan sesuai dengan etika dan moral-moral yang berlaku.

Kerangka konseptual merupakan pemikiran utuh untuk mencari jawaban yang ilmiah terhadap masalah yang menjadi penelitian dan mampu memberikan penjelasan variabel dan hubungan antara variabel secara teori yang berkaitan dengan hasil penelitian terdahulu sehingga mampu untuk menguji kebenaran secara empiris.

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan terhadap masalah dan teori-teori yang mendukung penelitian, peneliti mengidentifikasi variabel independen yaitu Kepemimpinan yang mencakup Kecerdasan (X1), Kematangan (X2), Motivasi (X3), Prestasi (X4) dan Sikap (X5) sedangkan Kinerja Pegawai merupakan variabel dependen (Y).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer. Teknik pengumpulan data dilakukan survey lapangan melalui penyebaran kuesioner pada 30 (tiga puluh) orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer sebanyak 9 (sembilan) orang pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar berlokasi di jalan H. Adam Malik No. 2 Kota Pematangsiantar. Populasi sekaligus sampel penelitian merupakan jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer berjumlah 39 (tiga puluh sembilan) orang.

Tabel 1. Kualifikasi Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SLTP	3
2	SLTA	12
3	D-I	1
4	D-III	-
5	S-1	12
6	S-2	2

No	Pendidikan	Jumlah
	Jumlah	30

Tabel 2. Kualifikasi Berdasarkan Golongan

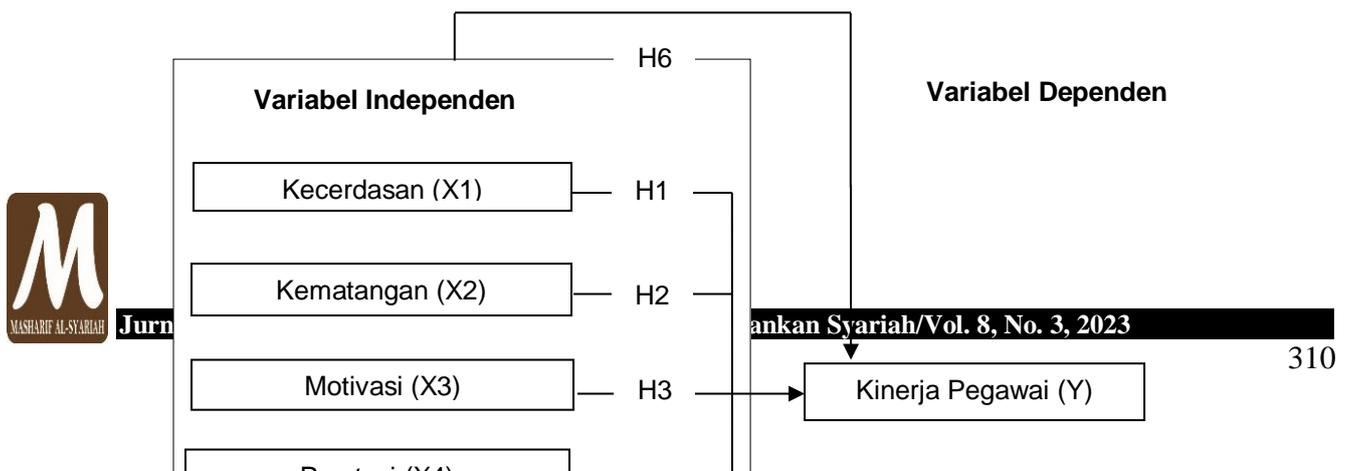
No	Golongan	Jumlah
1	Golongan II	10
2	Golongan III	14
3	Golongan IV	6
	Jumlah	30

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) merupakan respon pegawai terhadap kepemimpinan. Variabel Independen: Kecerdasan (X1), Kematangan (X2), Motivasi (X3), Prestasi (X4) dan Sikap (X5). Teknik Analisis penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Model regresi linier berganda yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Kecerdasan
- X₂ = Kematangan
- X₃ = Motivasi
- X₄ = Prestasi
- X₅ = Sikap
- α = Konstanta
- ε = Error
- β₁, β₂, β₃, β₄, β₅ = Koefisien regresi yang menunjukkan perubahan variabel dependen berdasarkan pada variabel independen



Gambar 1: Kerangka Konseptual

- H1 : Terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Terdapat pengaruh positif dari Kematangan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Terdapat pengaruh positif dari Motivasi yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H4 : Terdapat pengaruh positif dari Prestasi yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H5 : Terdapat pengaruh positif dari Sikap yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H6 : Terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Kecerdasan

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,142	0,308	Tidak Valid
2	0,362	0,308	Valid
3	0,323	0,308	Valid
4	0,592	0,308	Valid
5	0,296	0,308	Tidak Valid

6	0,546	0,308	Valid
7	0,559	0,308	Valid
8	0,308	0,308	Valid
9	0,406	0,308	Valid
10	0,548	0,308	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Hasil uji validitas kecerdasan yang terlihat pada tabel 3 menunjukkan bahwa tidak semua unsur kuesioner 10 item pertanyaan dari variabel kecerdasan dinyatakan valid, hal ini terbukti item kuesioner 1 dan 5 dinyatakan tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,308). Dengan demikian item kuesioner 2,3,4,6,7,8,9,10 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,308) dan digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4. Uji Validitas Kematangan

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,079	0,308	Tidak Valid
2	0,287	0,308	Tidak Valid
3	0,354	0,308	Valid
4	0,536	0,308	Valid
5	0,432	0,308	Valid
6	-0,045	0,308	Tidak Valid
7	0,340	0,308	Valid
8	0,296	0,308	Tidak Valid
9	0,476	0,308	Valid
10	0,066	0,308	Tidak Valid
11	0,549	0,308	Valid
12	0,476	0,308	Valid
13	0,239	0,308	Tidak Valid
14	0,473	0,308	Valid
15	0,298	0,308	Tidak Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Hasil uji validitas kematangan yang terlihat pada tabel 4 menunjukkan bahwa tidak semua unsur kuesioner 15 item pertanyaan dari variabel kematangan dinyatakan valid, hal ini terbukti item kuesioner 1,2,6,8,10,13 dan 15 dinyatakan tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,308). Dengan demikian item kuesioner 3,4,5,7,9,11,12 dan 14 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,308) dan digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,057	0,308	Tidak Valid
2	0,330	0,308	Valid
3	0,223	0,308	Tidak Valid
4	0,377	0,308	Valid
5	0,385	0,308	Valid
6	-0,199	0,308	Tidak Valid

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
7	0,248	0,308	Tidak Valid
8	0,229	0,308	Tidak Valid
9	0,503	0,308	Valid
10	0,138	0,308	Tidak Valid
11	-0,021	0,308	Tidak Valid
12	0,501	0,308	Valid
13	0,191	0,308	Tidak Valid
14	-0,077	0,308	Tidak Valid
15	0,129	0,308	Tidak Valid
16	0,480	0,308	Valid
17	0,371	0,308	Valid
18	0,219	0,308	Tidak Valid
19	0,389	0,308	Valid
20	0,235	0,308	Tidak Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Hasil uji validitas motivasi yang terlihat pada tabel 5 menunjukkan bahwa tidak semua unsur kuesioner 20 item pertanyaan dari variabel motivasi dinyatakan valid, hal ini terbukti item kuesioner 1,3,6,7,8,10,11,13,14,15,18 dan 20 dinyatakan tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,308). Dengan demikian item kuesioner 2,4,5,9,12,16,17 dan 19 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,308) dan digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 6. Uji Validitas Prestasi

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,199	0,308	Tidak Valid
2	0,456	0,308	Valid
3	0,456	0,308	Valid
4	0,431	0,308	Valid
5	0,505	0,308	Valid
6	0,284	0,308	Tidak Valid
7	0,361	0,308	Valid
8	0,304	0,308	Tidak Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Hasil uji validitas prestasi yang terlihat pada tabel 6 menunjukkan bahwa tidak semua unsur kuesioner 8 item pertanyaan dari variabel prestasi dinyatakan valid, hal ini terbukti item kuesioner 1,6, dan 8 dinyatakan tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,308). Dengan demikian item kuesioner 2,3,4,5 dan 7 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,308) dan digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 7. Uji Validitas Sikap

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,053	0,308	Tidak Valid
2	0,294	0,308	Tidak Valid
3	0,161	0,308	Tidak Valid

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
4	0,312	0,308	Valid
5	0,486	0,308	Valid
6	0,095	0,308	Tidak Valid
7	0,143	0,308	Tidak Valid
8	0,310	0,308	Valid
9	0,395	0,308	Valid
10	0,307	0,308	Tidak Valid
11	0,419	0,308	Valid
12	0,512	0,308	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Hasil uji validitas sikap yang terlihat pada tabel 7 menunjukkan bahwa tidak semua unsur kuesioner 12 item pertanyaan dari variabel sikap dinyatakan valid, hal ini terbukti item kuesioner 1,2,3,6,7 dan 10 dinyatakan tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,308). Dengan demikian item kuesioner 2,3,4,5 dan 7 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,308) dan digunakan sebagai alat pengumpul data.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R_{tabel}	Keterangan
1	Kecerdasan	0,508	0,308	Reliabel
2	Kematangan	0,548	0,308	Reliabel
3	Motivasi	0,516	0,308	Reliabel
4	Prestasi	0,309	0,308	Reliabel
5	Sikap	0,353	0,308	Reliabel

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Hasil tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang lebih besar dari R_{tabel} sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih kecil dari R_{tabel} .

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	39	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,19251955
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,053
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z	,500	

Asymp. Sig. (2-tailed) ,964

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel 9 diatas, hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *asymp.sig (2-tailed)* dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,05 atau $0,964 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

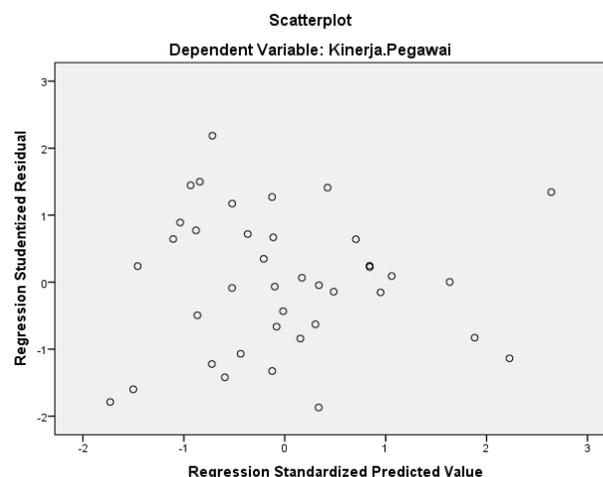
Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
	Kecerdasan	,412	2,425
	Kematangan	,188	5,314
1	Motivasi	,191	5,238
	Prestasi	,450	2,222
	Sikap	,722	1,385

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Sumber : Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat angka *tolerance* untuk Kecerdasan 2,425, Kematangan 5,314, Motivasi 5,238, Prestasi 2,222, Sikap 1,385 yang keseluruhan variabel berada di bawah atau tidak lebih dari 10 ($tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$) maka kesimpulannya tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data penelitian yang diolah

Gambar 2: Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Hasil Gambar 2 diatas tidak terjadi uji heteroskedastisitas karena ada titik-titik yang penyebarannya diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi.

d. Pengujian Hipotesis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,566 ^a	,320	,217	3,426

a. Predictors: (Constant), Sikap, Prestasi, Kecerdasan, Motivasi, Kematangan

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Sumber : Data penelitian yang diolah

Koefisien Determinasi (R²) untuk melihat kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) 32,0% hal ini berarti 32,0% variabel Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kelima variabel Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi, Sikap) sedangkan sisanya sebesar 68,0% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Penelitian ini sangat dimungkinkan pada variabel Kinerja Pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor fundamental yang diwakili oleh ketujuh rasio tersebut, namun Kinerja Pegawai juga dipengaruhi variabel lainnya lain diluar model yang diuji dalam penelitian ini.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut :Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,008 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil dapat dilihat dari Tabel 10 dibawah ini:

Tabel 12. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182,133	5	36,427	3,104	,021 ^b
Residual	387,303	33	11,736		
Total	569,436	38			

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

b.Predictors: (Constant), Sikap, Prestasi, Kecerdasan, Motivasi, Kematangan

Sumber : Data penelitian yang diolah

- Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ dan nilai $p\text{-value} < level\ of\ significant$ sebesar 0,05
- Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ dan nilai $p\text{-value} > level\ of\ significant$ sebesar 0,05.

Nilai F_{hitung} adalah 3,104. Dengan tingkat signifikansi, $\alpha = 5\%$, df pembilang = $k - 1 = 6 - 1 = 5$, df penyebut = $N - k = 39 - 6 = 33$, df Total = $N - 1 = 39 - 1 = 38$ (k adalah jumlah banyaknya variabel, N adalah jumlah banyaknya sampel). Hasil diperoleh untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,50 maka,

$$F_{hitung} > F_{tabel} (3,104 > 2,50)$$

F_{hitung} lebih besar dibandingkan F_{tabel} , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa variabel independen (Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi, Sikap) tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) artinya besar kecilnya kelima rasio tersebut secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Uji t-test

Pengujian hipotesis secara parsial ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi dan Sikap) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	16,743	3,766			
1	Kecerdasan	,325	,182	,399	1,783	,084
	Kematangan	,136	,247	,182	,549	,587
	Motivasi	-,015	,243	-,020	-,060	,952
	Prestasi	-,308	,253	-,260	-1,215	,233
	Sikap	,242	,177	,231	1,366	,181

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Sumber : Data penelitian yang diolah

Uji t-test ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

- Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

$$Y = 16,743 + 0,325 X_1 + 0,136 X_2 - 0,015 X_3 - 0,308 X_4 + 0,242 X_5$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
X ₁	=	Kecerdasan
X ₂	=	Kematangan
X ₃	=	Motivasi
X ₄	=	Prestasi
X ₅	=	Sikap
α	=	Konstanta
ε	=	Error
β ₁ , β ₂ , β ₃ , β ₄ , β ₅	=	Koefisien regresi yang menunjukkan perubahan variabel dependen berdasarkan pada variabel independen

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 16,743, hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai mempunyai nilai sebesar 16,743 apabila variabel independen (Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi, Sikap) dianggap konstan, namun konstanta menunjukkan hasil yang signifikansi. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya dapat dilihat dari nilai beta *unstandardized coefficient*, sedangkan untuk melihat yang paling berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya tercermin dalam beta *standardized coefficients*.

Nilai t_{hitung} untuk setiap variabel independen akan dibandingkan dengan t_{tabel} (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 11 diatas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,783 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,023. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,783 < 2,023$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel Kecerdasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar.
2. Variabel Kematangan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,549 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,023. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,549 < 2,023$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel Kematangan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar.
3. Variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,060 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,023. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,060 < 2,023$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar.

4. Variabel Prestasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,215 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,023. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1,215 < 2,023$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel Prestasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar.
5. Variabel Sikap memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,366 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,023. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,366 < 2,023$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel Sikap tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar.

KESIMPULAN

Hasil hipotesis mengenai Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi dan Sikap) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematangsiantar maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Secara parsial menunjukkan bahwa Kematangan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Secara parsial menunjukkan bahwa Prestasi (X4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
5. Secara parsial menunjukkan bahwa Sikap (X5) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
6. Secara simultan variabel Kecerdasan, Kematangan, Motivasi, Prestasi dan Sikap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Dyah, A. Y., Susilo, S. H., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Kematangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Himalaya Garment Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 1–8.
- Fatwa, A. D. S. (2015a). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi-Diri Terhadap Komitmen Tugas Pada Guru Smta Pkp Jakarta Islamic School. *Edukasi Islam Jurnal Pendidikan Islam*, 04(14), 1175–1183.
- Fatwa, A. D. S. (2015b). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Efikasi-Diri terhadap Komitmen Tugas pada Guru SMTA PKP Jakarta Islamic School. *Edukasi Islam Jurnal Pendidikan*, 04(1), 921–953.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) Aldo. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.

- Husaini, Musnadii, S., & Amri. (2017). Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 25–34.
- Kadir, S. Y., Kaawoan, J., & Lengkong, J. (2017). Efektifitas Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 1–12.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Maftuhah, R. (2019). Effect Culture Organisasi Serta Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Prestasi Karyawan Um Surabaya. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 132–142.
- Nalim, & Pramesti, S. L. D. (2020a). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan*, 21(1), 1–17. <https://doi.org/10.33830/jp.v21i1.704.2020>
- Nalim, & Pramesti, S. L. D. (2020b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan*, 21(1), 1–17. <https://doi.org/10.33830/jp.v21i1.704.2020>
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Priatna, W. (2012). Pengaruh Kematangan, Kinerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Implementasi di SMK Negeri Jakarta Timur dengan Model Cobit Framework. *Journal of Information Systems*, 8(2), 119–125. <https://doi.org/10.21609/jsi.v8i2.333>
- Purba, J. (2016). Analisis Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2(1), 34–47.
- Q.S An-Nisaa ayat 58. (n.d.).
- Ramadhan, R. H., & Rois, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 217–231.
- Ridhawati, A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Setiawan, A. (2010). Pengaruh Kematangan, Kinerja dan Perkembangan Teknologi Informasi di Perguruan Tinggi Swasta Yogyakarta dengan Model Cobit Framework. *Seminar Nasional Informatika 2010 (SemnasIF 2010)*, 2010(semnasIF), 18–26.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–220.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162–177.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015. (2015). In *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015* (pp. 2–14).
- Yusnia, I. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi) terhadap Kinerja Karyawan di Toko Buku Social Agency Cabang Ambarukmoyogyakarta*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Zaida, A. N., Sodik, F., & Zulmiati, K. (2023). Pengaruh Pengetahuan dan Sikap terhadap Praktik Investasi Mahasiswa di Pasar Modal Syariah: Pendekatan Teori KAP. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2),

965–681.

