

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN DONGGALA**

Abdul Wahab¹ dan Liskawati²

¹*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat*

²*Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat*

Email:

abdulwahab@unisapalu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. Sesuai data yang diperoleh dari dinas tersebut, jumlah pegawai sebanyak 79 orang yang terdiri dari pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 53 orang dan pegawai honorer sebanyak 26 orang yang tersebar di berbagai unit kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut ditarik sampel sebanyak 44 orang responden dengan metode *Proportional Random Sampling*, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang diuji baik secara serempak maupun parsial yakni kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. Hasil penelitian ini didukung pula oleh hasil koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,758. Nilai ini memberi arti bahwa loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala, dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kecerdasan emosional sebesar 75,8 persen, sementara selebihnya yaitu 24,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Loyalitas.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling dominan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola, dan melaksanakan segala aktifitas organisasi. Menurut (Azis, 2019) Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja pegawai yang baik dan kinerja pegawai yang baik juga berpengaruh dengan hasil kerja pegawai. Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang dan tugasnya masing-masing. Selain itu sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai pemasok internal yang sangat berperan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa.

Secara umum banyak organisasi yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan organisasi, namun kurang memberikan perhatian terhadap pegawai. Jadi selayaknya yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas pegawai dengan memperhatikan berbagai faktor yang turut

mempengaruhi sebagai tolak ukur terhadap loyalitas pegawai pada suatu organisasi. Sudah seharusnya organisasi tidak hanya memandang pegawai sekedar aset organisasi, tetapi juga memandangnya sebagai mitra terbaik dalam organisasi. Menurut (Rahman, 2019) lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Loyalitas seorang pegawai pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut (Latoki, 2019) Indikasi loyalitas yang sesungguhnya diperlukan suatu pengukuran terhadap sikap yang dikombinasikan dengan pengukuran terhadap perilaku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap organisasi adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada organisasi, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam organisasi.

Loyalitas pegawai merupakan faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi baik itu organisasi swasta maupun instansi pemerintahan, maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. Sebagai lembaga pemerintah, sekretariat DPRD Kabupaten Donggala dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, penyelenggaraan kegiatan baik DPRD dan Sekretariat DPRD, serta penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD. Peningkatan kinerja organisasi secara optimal dapat terlihat dari loyalitas pegawainya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, ditemukan fakta bahwa loyalitas pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Donggala belum maksimal. Hal tersebut nampak dari beberapa fenomena yang terkait dengan loyalitas adalah beberapa pegawai yang masih enggan dalam menjalankan tugasnya dengan baik sehingga adanya perasaan tidak peduli terhadap pekerjaan maupun rekan kerja, yang ditunjukkan dengan sikap ketidakpedulian terhadap jam-jam kerja dan proses penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan. Pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan organisasi, sehingga sering membolos dan meminta izin yang tidak jelas kepada pimpinan. Ketika hal ini tidak diatasi oleh pimpinan, maka dapat menjadi masalah yang tidak pernah terselesaikan dalam lembaga itu sendiri dan berdampak luas pada organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adanya loyalitas pegawai adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan (Kartono, 2013; 64). Pimpinan yang mampu memberdayakan pegawainya dengan baik akan membuat pegawai merasa dihargai, dibutuhkan dan merasa puas maka dengan

sendirinya akan tumbuh loyalitas dari pegawai itu sendiri baik kepada pimpinan maupun organisasi.

Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala sebagai lembaga yang melayani masyarakat secara luas maka penerapan gaya kepemimpinan yang benar akan sangat berpengaruh terhadap loyalitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika atasan tidak memotivasi dan memberi contoh kepemimpinan yang baik maka pegawai pun diragukan akan memberikan pelayanan yang prima kepada organisasi, dampaknya akan dirasakan sendiri oleh instansi tersebut, seperti citra yang buruk dan ketidakstabilan organisasi. Pegawai yang dapat diberdayakan secara baik diberi arahan dan dibuat nyaman dalam bekerja akan mampu menjadi pegawai yang loyal terhadap pimpinan dan organisasi sehingga dapat bekerja melayani dengan optimal sesuai yang diharapkan berbagai *stakeholder*.

Pengamatan penulis pada sekretariat DPRD Kabupaten Donggala bahwa faktor kepemimpinan yang dirasa masih kurang sesuai, hal tersebut ditunjukkan masih ditemukannya pekerjaan yg tidak terselesaikan karena pengarahan yang kurang diberikan oleh pimpinan. Hal tersebut tentunya akan menyebabkan penilaian bawahan terhadap atasan akan turun sehingga loyalitas dari bawahan terhadap organisasi pun tak akan dapat diterima karena kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi instansi tersebut, para pegawai menginginkan pimpinan mereka memberikan pengarahan yang intensif dan perhatian yang tinggi terhadap berbagai hal.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lainnya yang turut mempengaruhi tingkat loyalitas seorang pegawai adalah faktor kecerdasan emosional. Menurut Wirawan (2009; 107) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain. Emosi akan berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan seorang individu dimana keterkaitan antara emosi dan perilaku seseorang, menuntut kemampuan individu untuk dapat mengelola emosi dengan baik karena melalui kemampuan mengelola emosi, seorang pegawai akan merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam dirinya sehingga individu tersebut menjadi lebih peka dan mampu memahami atau berempati kepada orang lain maupun lingkungannya, serta bisa menyelaraskan nilai-nilai yang dianut lingkungannya. Kecerdasan emosional juga

memainkan peranan penting dalam membantu para pegawai untuk mengatasi perubahan dinamis dalam lingkungan kerjanya.

Loyalitas pegawai akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat memberikan tingkat loyalitas yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Allen dan Meyer Wirawan (2009; 108) bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan loyalitas pegawai yang optimal.

Sebagaimana latar belakang yang telah diuraikan, adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia serta pencapaian tujuan organisasi. Tugas MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar (2004; 3), MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang mengfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Gomes (2001; 2), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan yang tersedia dalam suatu organisasi, baik swasta maupun publik. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Selanjutnya menurut

Hasibuan (2011; 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berhubungan dengan bentuk dan karakter sebuah organisasi, dimana aktivitas utamanya adalah mendapatkan, mengelola, dan pemutusan sumber daya. MSDM dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan empat langkah yaitu; diagnosis permasalahan, evaluasi praktik yang berjalan, desain sistem manajemen sumber daya manusia dan implementasi sistem (Simamora, 2003; 32).

Gomes (2001; 3) mengemukakan bahwa tugas MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Perhatian penting MSDM mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional dan peran serta kedudukan SDM dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil atau gagalnya organisasi dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam organisasi dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola organisasi atau perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2011; 87) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2014; 112) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang.

Menurut Mangkunegara (2013; 68) adapun indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah:

1. Kerendahan hati.
Bakat kepemimpinan adalah seorang pemimpin harus memiliki sifat kerendahan hati dan integritas. dengan bakat kerendahan hati seorang pemimpin diharapkan para pengikutnya menyadari bahwa mereka memang bertugas sebagai suruhan pemimpin tersebut tanpa harus menggunakan paksaan untuk menggerakkan mereka.
2. Kejujuran dan Keadilan
Seorang pemimpin sejati punya komitmen tinggi terhadap nilai-nilai kejujuran dan keadilan. Ia akan bersikap bijaksana. Dalam pikirannya dipenuhi strategi dan solusi bagi kemaslahatan hidup orang banyak.
3. Berkomitmen
Berpegang teguh dan merealisasikan apa yang sudah diputuskan, baik untuk diri sendiri ataupun secara tim dan/atau bersama orang-orang lain.
4. Kesabaran
Menjadi sabar untuk seorang *leader* atau pemimpin bukanlah hal yang mudah. Tapi mengatur setiap emosi harus selalu diterapkan. Tidak bisa dielakkan lagi, jika akan ada banyak masalah yang datang, tapi bagaimana menghadapinya dengan hati sabar adalah kuncinya.
5. Transparan
Setiap pegawai mengharapkan sebuah transparansi di dalam organisasinya. Baik dengan organisasi, rekan kerja maupun dengan *leader* mereka. Transparansi ini akan membantu setiap pegawai untuk lebih bersemangat dalam mengabdikan dirinya untuk organisasi. Dan membuat mereka konsisten sepenuhnya terhadap apa yang mereka berikan kepada organisasi.

Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2011; 13) kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menurut Tridhonanto (2009; 62) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai

tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Goleman (2011; 61), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri
Yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
2. Pengaturan diri
Yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi
menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri serta mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (*empathy*)
Yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang ber-empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial
Yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Loyalitas

Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas berarti patuh atau setia. Menurut Utomo (2010; 72) loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan nonfisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Poerwadarminta (2012; 92) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Hasibuan (2013; 92) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsure yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Poerwadarminta (2012; 93), indikator loyalitas pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan dan kepatuhan.
Yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan di organisasi yang berlaku, dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Tanggung jawab.
Yaitu kesanggupan seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang di buat atau tindakan yang dibuat.

3. Pengabdian.
Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
4. Kejujuran.
Yaitu selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

Hubungan Kepemimpinan Dengan Loyalitas

Setiap organisasi pasti memiliki pemimpin untuk mencapai tujuan dari organisasi, hal tersebut untuk mengarahkan kinerja sekaligus loyalitas pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Thoha (2013; 28) bahwa pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pembinaan loyalitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kewajiban setiap pemimpin. Melakukan pembinaan loyalitas berarti menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan meyakinkan para karyawannya. Hasibuan (2013; 168) bahwa pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif.

Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Loyalitas

Menurut pendapat Wirawan (2009; 112) bahwa loyalitas pegawai terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kecerdasan emosional. Seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi akan mampu memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mampu mengontrol stres serta emosi-emosi negatif, perasaan frustrasi yang pada akhirnya akan mempunyai hubungan yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Kecerdasan emosi akan mempengaruhi cakupan aktivitas yang luas dalam dunia kerja termasuk cara orang bekerja, kemampuan bekerja dalam tim, pemupukan bakat, inisiatif, keaslian, kepuasan dan loyalitas (Kartono, 2013; 66).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan

kuantitatif. Menurut Umar (2005; 30) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala yang dapat dibuktikan dengan angka-angka yang akan diolah dan dianalisa sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya. Serta data kualitatif merupakan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan berupa penjelasan mengenai pembahasan. Dalam menunjang kelengkapan pembahasan dalam penelitian ini. Adapun data diperoleh bersumber dari data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari tempat penelitian baik melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Serta data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui penelitian terdahulu, buku-buku referensi dan sumber lain yang relevan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala, yaitu sebanyak 79 orang yang terdiri dari pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 53 orang dan pegawai honorer sebanyak 26 orang. selanjutnya teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik random sampling* dengan cara *proportional random sampling* yaitu teknik penarikan sampel menggunakan cara dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Adapun metode penentuan jumlah sampel dengan menggunakan formula Slovin. Dengan demikian, dari sebanyak 79 populasi, diambil sebanyak 44 responden yang terdiri dari ASN sebanyak 30 orang dan pegawai honorer sebanyak 14 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan kecerdasan emosional, sedangkan sebagai variabel terikat adalah loyalitas pegawai. Dalam memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan dan dijabarkan dalam bentuk kuesioner. Penjelasan singkat definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013; 68) adapun indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya, meliputi: kerendahan hati, kejujuran dan keadilan, berkomitmen, kesabaran, dan transparan.

2. Kecerdasan Emosional (X2)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Goleman (2011; 61), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain (*empathy*), dan keterampilan sosial.

3. Loyalitas (Y)

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut Poerwadarminta (2012; 93), indikator loyalitas pegawai meliputi: ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *Moment Product Correlation* atau lebih dikenal dengan nama *Pearson Correlation*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Untuk menguji validitas terlebih dahulu menentukan besaran nilai r_{tabel} . Semua sampel sejumlah (n) = 44, maka besarnya $df = 44 - 2 = 42$. Dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,2973. Berikut adalah ukuran validitas tiap item pernyataan setiap variabel dalam kuesioner penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
X1	X1.1	0,510	0,2973	Valid
	X1.2	0,604		Valid
	X1.3	0,540		Valid
	X1.4	0,707		Valid
	X1.5	0,634		Valid
	X1.6	0,702		Valid
	X1.7	0,627		Valid
	X1.8	0,474		Valid
	X1.9	0,528		Valid
	X1.10	0,579		Valid
X2	X2.1	0,641	0,2973	Valid
	X2.2	0,647		Valid
	X2.3	0,518		Valid
	X2.4	0,560		Valid
	X2.5	0,626		Valid
	X2.6	0,565		Valid
	X2.7	0,531		Valid
	X2.8	0,614		Valid
	X2.9	0,501		Valid
	X2.10	0,549		Valid
Y	Y.1	0,555	0,2973	Valid
	Y.2	0,649		Valid
	Y.3	0,723		Valid
	Y.4	0,598		Valid
	Y.5	0,572		Valid
	Y.6	0,603		Valid
	Y.7	0,535		Valid

	Y.8	0,556		Valid
--	-----	-------	--	-------

Sumber: Hasil Olah Data

Uji Reliabilitas

Selain valid sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Artinya, bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan, dimana apabila instrumen ini diberikan pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda akan sama hasilnya. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode *Alfa Cronbach*, dengan kriteria *Alfa Cronbach* dari masing-masing variabel $> 0,60$ maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel, (Ghozali, 2005; 42). Hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap setiap variabel penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alfa Cronbach</i>	Keterangan
X1	0,788	Reliabel
X2	0,774	Reliabel
Y	0,736	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik atau di sebut asumsi regresi bertujuan mengetahui kelayakan model persamaan regresi yang dihasilkan. Jika model persamaan memenuhi asumsi tersebut maka persamaan regresi terbebas dari penyakit regresi. Beberapa asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heterokedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan dalam penelitian adalah:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

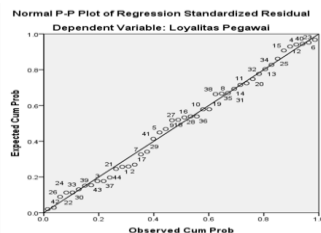
- Y = Loyalitas
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Kecerdasan Emosional
 b_0 = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Regresi
 e = Error

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat dilakukan dengan melihat *probability plot* (P-Plot), dimana normalitas data dapat dideteksi dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005; 91). Hasil uji normalitas terlihat dalam grafik berikut:

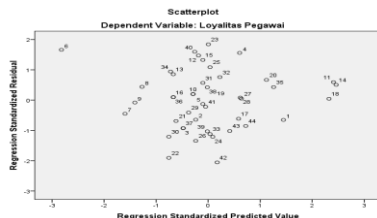


Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Dari grafik Normal P-Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians terhadap residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Santoso, 2011; 210). Dasar keputusan menyangkut asumsi heterokedastisitas didasarkan pada grafik *scatterplot*. Hasil analisis uji heterokedastisitas ditunjukkan dalam grafik berikut:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Dari grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa nilai-nilai sebaran data penelitian tersebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen (Priyatno, 2012; 151). Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinear (Ghozali, 2005; 91). Berdasarkan hasil *output* SPSS, dapat dilihat hasil uji multikolinearitas untuk masing-masing variabel bebas pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	0,577	1,734
X2	0,577	1,734

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari nilai pada tabel 3, dapat dilihat nilai *Tolerance* seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah dari angka 10, maka dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis Distribusi Frekuensi X1

Hasil pengumpulan data terhadap tanggapan responden menunjukkan bahwa total nilai rata-rata skor terhadap sepuluh item pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 4,09. Nilai rata-rata variabel kepemimpinan ini berada pada kategori baik. Nilai rata-rata terbesar berada pada item pernyataan ketiga sebesar 4,29 yang

bermakna bahwa responden menganggap sebagian besar pegawai menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam memberikan pelayanan kepada pegawai baik dalam perilaku, sikap atau nilai pribadinya. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada item pernyataan ke sembilan sebesar 3,77 yang bermakna bahwa responden menganggap bahwa pimpinan organisasi mampu meletakkan kepentingan pegawai diatas kepentingannya sendiri.

Hasil Analisis Distribusi Frekuensi X2

Hasil pengumpulan data terhadap tanggapan responden menunjukkan bahwa total nilai rata-rata skor terhadap sepuluh item pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel kecerdasan emosional (X2) adalah sebesar 4,28. Nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional ini berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata terbesar berada pada item pernyataan ke enam sebesar 4,54 yang bermakna bahwa responden menganggap bahwa pegawai merasa senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan. Hal ini memberi makna bahwa pegawai dapat mengatasi masalah di tempat kerja dengan memahami sedini mungkin apakah tanggung jawab yang harus pegawai pikul dalam pekerjaan tersebut. Selanjutnya nilai rata-rata terendah dalam variabel kecerdasan emosional terdapat pada indikator atau item pernyataan ke sepuluh sebesar 4,11 yang menyatakan bahwa responden memberikan tanggapan bahwa pegawai berpedoman pada etika, ketika berhubungan dengan orang lain dalam bekerja. Hal ini bermakna bahwa sebagian pegawai masih terus berupaya untuk meningkatkan kesetiaan ketaatan, dan pengabdianya, serta terus berusaha memahami ketetapan dan ketentuan peraturan yang mengatur sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Y

Hasil pengumpulan data terhadap tanggapan responden menunjukkan bahwa total nilai rata-rata skor terhadap delapan item pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel loyalitas (Y) adalah sebesar 4,18. Nilai rata-rata variabel loyalitas pegawai ini berada pada kategori baik. Nilai rata-rata terbesar berada pada item pernyataan pertama sebesar 4,45 yang bermakna bahwa menurut responden variabel loyalitas pegawai akan meningkat didukung dengan indikator jika pegawai merasa sanggup

mentaati segala bentuk peraturan yang ada di organisasi. Hal itu berarti bahwa loyalitas pegawai akan lebih baik jika sikap dan perilaku didorong dengan tinggi serta adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam pegawai untuk peningkatan loyalitas. Selanjutnya nilai rata-rata terendah dalam variabel loyalitas pegawai terdapat pada indikator atau item pernyataan ke enam dengan nilai rata-rata sebesar 3,72 yang menyatakan bahwa menurut responden, mereka sebagai pegawai mempunyai kepedulian tinggi terhadap organisasi.

Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{-hitung}	Probabilitas (t-Sig)
Constant	0.100	0.275	0.784
X1	0.408	4.008	0.000
X2	0.563	5.434	0.000
Y = Loyalitas R = 0.870 F _{-hitung} = 64.082 R-Square = 0.758 F _{-Sig} = 0.000 Adjusted = 0.746 R-Square			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari nilai-nilai yang ditunjukkan pada Tabel 4 di atas, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,100 + 0,408 X1 + 0,563 X2 + e$$

Persamaan regresi di atas memberikan gambaran mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana dari koefisien X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kecerdasan Emosional) yang bertanda positif (+) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y). Persamaan regresi tersebut dapat pula dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,100, memberikan arti bahwa jika variabel bebas (kepemimpinan dan kecerdasan emosional) diasumsikan bernilai 0, maka loyalitas

- pegawai akan naik sebesar 0,100 atau sebesar 10 persen apabila variabel lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,408, memberikan makna bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, sehingga jika faktor kepemimpinan semakin baik maka loyalitas pegawai akan meningkat sebesar 40,8 persen.
 3. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,563, memberikan makna bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, sehingga jika kecerdasan emosional pegawai semakin baik maka loyalitas pegawai juga akan meningkat sebesar 56,3 persen.

Temuan ini di dukung pula oleh hasil koefisien determinasi. Dengan nilai *R-Square* adalah sebesar 0,758. Nilai ini memberi arti bahwa loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional sebesar 75,8 persen, sementara selebihnya yaitu 24,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan keeratan atau hubungan antara faktor atau variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional dengan loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala. Membuktikan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,870. Nilai ini memberikan arti bahwa antara kepemimpinan dan kecerdasan emosional dengan loyalitas pegawai, terdapat hubungan sebesar 0,870 atau 87 persen. Dengan demikian maka terdapat hubungan yang sangat kuat (87%) antara variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional dengan variabel loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Donggala.

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji kelayakan model akan dianalisa dengan membandingkan nilai probabilitas pada *output*

Uji-F dengan *level of significance* 5%. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi $F < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi $F > \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linier berganda sebagaimana Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (F_{sig}) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan bahwa jika nilai signifikansi $F < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. Pengujian hipotesis kedua ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji kelayakan model akan dianalisa dengan membandingkan nilai probabilitas pada *output* Uji-t dengan *level of significance* 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria jika nilai signifikansi atau t_{sig} lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak. Jika nilai signifikansi atau t_{sig} lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hasil uji regresi linear berganda sebagaimana Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel kepemimpinan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan bahwa jika nilai signifikansi $t < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dan terbukti kebenarannya.

Selanjutnya hasil uji regresi linier berganda sebagaimana Tabel 4, juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan bahwa jika nilai signifikansi $t < \text{nilai } \alpha = 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima dan terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala

Berdasarkan hasil regresi berganda, diketahui bahwa secara serempak variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai sebesar 75,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 24,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hal ini memberikan makna bahwa jika kedua variabel bebas tersebut diperlakukan dalam waktu yang bersamaan, maka hal tersebut menimbulkan peningkatan loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala.

Hasil pengujian ini juga didukung oleh data analisis deskriptif dari masing-masing variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional dan loyalitas yaitu sebagian besar responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju lebih banyak dibandingkan dengan responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang baik dan tinggi terhadap kepemimpinan dan kecerdasan emosional sehingga menumbuhkan loyalitas yang tinggi pula. Kepemimpinan dan kecerdasan emosional merupakan dimensi yang cukup penting dalam peningkatan loyalitas pegawai. Apalagi jika bersama-sama untuk peningkatan loyalitas pegawai.

Dari hasil uji regresi linear berganda diketahui bahwa kedua variabel bebas yakni kepemimpinan dan kecerdasan emosional, menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional merupakan variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai

dengan dibuktikan nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,563. Penelitian ini telah memberikan gambaran secara serempak pada tingkat kepercayaan 95% diketahui secara serempak kepemimpinan dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini berarti loyalitas pegawai akan sangat dipengaruhi oleh bagaimana pihak organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala memberikan dan menerapkan kepemimpinan dan tingkat kecerdasan emosional yang baik dari seluruh pegawai. Komitmen pegawai terhadap organisasi ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas. Pegawai dengan sungguh-sungguh memberikan usaha terbaik demi kemajuan organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan organisasi mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan organisasi, merasa terinspirasi, dan memperhatikan kemajuan organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, hal ini diketahui dalam hasil analisis uji- t di mana nilai probabilitas variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($t_{\text{sig}} < \alpha$). Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Makna lain dari kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok dalam organisasi. Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai terbukti.

Responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan yang baik terhadap variabel kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 4,09 yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori baik. Persepsi yang baik terhadap kepemimpinan ini terbentuk karena pimpinan

memiliki sifat kerendahan hati dan integritas, pemimpin sejati punya komitmen tinggi terhadap nilai-nilai kejujuran dan keadilan, pimpinan berpegang teguh dan merealisasikan apa yang sudah diputuskan, baik untuk diri sendiri ataupun secara tim dan/atau bersama orang-orang lain, pimpinan mengedepankan nilai-nilai transparansi dalam setiap pengelolaan kebijakan dalam organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t-hitung sebesar 5,434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap loyalitas pegawai. Oleh karena itu, pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan menghasilkan loyalitas yang baik, dan semakin rendahnya tingkat kecerdasan emosional pegawai dalam sebuah organisasi maka akan menghasilkan loyalitas yang kurang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan atas hasil penelitian ini, dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Donggala.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Donggala.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Donggala.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian ini dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam usaha meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi, hendaknya pimpinan mampu menumbuhkan sikap kepada bawahan agar bangga terhadap organisasi tempat pegawai bekerja, yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan para pegawai dengan baik sehingga hal itu tentu akan diceritakan kepada orang lain bahwa organisasi tersebut merupakan organisasi yang baik untuk bekerja.
2. Pimpinan organisasi sebaiknya dapat lebih aktif dan giat dalam memberikan perhatian kepada para pegawai yang membutuhkan perhatian khusus berkaitan dengan pekerjaan guna peningkatan loyalitas pegawai.
3. Bagi peneliti lainnya yang akan meneliti dengan obyek yang sama, diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Prayanto. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Koperasi "Sae" Pujon Malang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi – Universitas Islam Negeri (Uin) Malang
- Azis, A. (2019). Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 30–41. <https://doi.org/10.31970/Trend.V7i2.178>
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. 2002. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Cushway, Barry. 1996. *Human Resource Management*, Edisi Terjemahan. Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallind
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Goleman, Daniel. 2011. *Kecerdasan Emosional: Mengapa Ei Lebih Penting Dari Pada Iq*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Gomes. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- Latoki, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Merek Kartu Prabayar Im3 Pada Pegawai Kantor Gubernur Sulawesi Tengah. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.31970/Trend.V7i1.169>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Poerwadarminta, W.J.S. 2012. *Loyalitas Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito. 2014. *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student
- Rahman, A. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58–70. <https://doi.org/10.31970/Trend.V7i1.173>
- Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*, Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sailan. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Pendidikan Pelatihan, Penelitian Dan Pengembangan Di Kabupaten Tangerang*. Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan (Jpmp) Vol. 1 No. 2 Hal. 62 – 73
- Santoso, Singgih. 2011. *Statistik Parametrik, Konsep Dan Aplikasi Dengan Spss*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang P. 2009. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Stie Ykpn
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumantri, Suryana. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung*. Jsk Vol. 3 No. 1 Hal. 1 – 7
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo
- Tridhonanto. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (Eq) Buah Hati*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- _____. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Utomo. 2010. *Analisis Pemotivasian Dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran Pt Palma Abadi Sentosa Di Palangka Raya*. Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra Volume 1, No. 2
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat