

PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT*, PROFESIONALISME KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPK PROVINSI BALI

I Putu Oka Sucipta¹, Ni Luh Putu Indiani¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa

*Corresponding author: indi_arca@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of emotional quotient, work professionalism, and leadership style on employee work performance. The study population was employees of BPK Bali Province with a sample of 123 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. From the results of the study, it was found that emotional quotient, work professionalism, and leadership style have a positive and significant effect on the work performance of BPK Bali Province employees. This means that the higher the emotional quotient, work professionalism, and the better the leadership style, the higher the employees' work performance at BPK Bali Province. In the aspect of emotional quotient, BPK Bali Province needs to improve the ability of employees to feel others' feelings and have competencies that are in accordance with job desc. In the aspect of work professionalism, BPK Bali Province needs to evaluate the ability of employees to work according to the targets (quantity, quality, time) that have been set, and ensure employees complete the work as well as possible on time. In the aspect of leadership style, leaders are expected to have the courage to take risks for the progress of the institution and are willing to accept input.

Keywords: *Emotional quotient, work professionalism, leadership style, work performance*

PENDAHULUAN

Kemenpan RB terus meningkatkan disiplin PNS salah satunya dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) 94/2021. Terbitnya PP ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja ASN dan pengawasan terhadap ASN. Salah satu lembaga pemerintah yang memegang peran penting dalam pengawasan keuangan negara adalah BPK. Mengamati kinerja karyawan BPK khususnya di Provinsi Bali, ditemukan bahwa terjadi penurunan kinerja yang tampak dalam data evaluasi kinerja tahunan. Dari hasil observasi dan wawancara diduga penurunan kinerja tersebut disebabkan oleh faktor *emotional quotient*, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan.

Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Sikula, 2015). Selanjutnya (C. Adriansen et al., 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Tentu prestasi kerja yang dicapai tak jarang berkorelasi dengan jumlah dan tingkat pendidikan karyawan. Kecerdasan emosional pegawai BPK menjadi penting untuk menunjang prestasi kerja yang karena mereka harus mampu mengendalikan emosi yang dimilikinya dengan baik. (Bar-On, 2006) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kepedulian terhadap pemahaman

diri sendiri dan orang lain secara efektif, berhubungan baik dengan orang lain, dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar agar lebih berhasil dalam menghadapi tuntutan lingkungan. Kadang pegawai BPK memeriksa kerabat, keluarga atau orang yang mereka kenal sehingga menjadi sulit bersikap tegas dan kurang mampu menentukan sikap. Di lain sisi, aktivitas yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai BPK dianggap membosankan dan membuat mereka kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan ((Adyana, 2019); (Arif & Rangkuti, 2021); (Anis, 2018); (Susiani, 2019); (Aris, 2021)) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Tidak hanya kecerdasan emosional, setiap karyawan dianjurkan memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar mengoptimalkan *skill*, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga meningkatkan kinerja. (Anwar, 2018) menyatakan bahwa profesionalisme mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Handayani,

2018); (Ndoka, 2019); (Syamsurizal, 2020); (Panese, 2021); (Warsi, 2020)) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Disamping kecerdasan emosional dan profesionalisme, gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut (Rivai, 2017) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan bawahan dalam mencapai hasil kerja. (Wirawan, 2002) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah tergantung pengikut dan situasinya. Dengan kata lain seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku yang berbeda dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Aisah, 2022); (Syamsu, 2017); (Kumala & Agustina, 2018); (Ajimat & Nazara, 2019); (Mardah, 2020)) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menganalisis pengaruh *emotional quotient*, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai BPK Provinsi Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

(Hasibuan, 2015) menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar masa depan pegawai. Menurut (Sikula, 2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya (C. Adriansen et al., 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan (Dessler, 2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja diukur mempergunakan sejumlah indikator ((Sutrisno, 2016) yaitu: a) Kualitas Kerja, b) Kuantitas Kerja, c) Jangka Waktu, d) Efektivitas Biaya.

Emotional quotient

Menurut (Goleman, 2016) kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan memantau perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu tindakan dan pikiran, sehingga sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. (Bar-On, 2006) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kepedulian terhadap pemahaman diri sendiri dan orang

lain secara efektif, berhubungan baik dengan orang lain, dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar agar lebih berhasil dalam menghadapi tuntutan lingkungan. Selain itu (Tridhonanto, 2010) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Adapun indikator *emotional quotient* ((Eka, 2017)) yaitu: a) Kesadaran diri, b) Pengaturan Diri, c) Motivasi, d) Empati, e) Keterampilan Sosial

Penelitian yang dilakukan (Adyana, 2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan (Arif & Rangkuti, 2021) yang menemukan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Tbk Medan. Penelitian lain oleh (Anis, 2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian oleh (Susiani, 2019) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 9 Probolinggo. Diperkuat dengan penelitian (Aris, 2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Berdasarkan kajian empiris yang telah dilakukan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPK Provinsi Bali.

Profesionalisme Kerja

Menurut (Ramadhan, 2018) profesionalisme adalah keandalan dan

keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Menurut (Suyanto & Jihad, 2012) profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. (Sari, 2016) menyatakan profesional didefinisikan secara luas, mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang membentuk karakter atau memberi ciri suatu profesi atau orang-orang profesional seluruh profesi menyusun aturan atau kode perilaku yang mendefinisikan perilaku etika (profesional) bagi anggota profesi tersebut. (Siagian, 2018) mengungkapkan profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Indikator profesionalisme kerja ((Ruswanda, 2018)) yaitu: a) kompetensi, b) efektivitas, c) efisiensi, d) tanggung jawab

Penelitian yang dilakukan (Handayani, 2018) menemukan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan (Ndoka, 2019) yang menemukan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang. Penelitian lain oleh (Syamsurizal, 2020) menemukan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Shield on Service (SOS) Indonesia Medan. Penelitian (Panese, 2021) menemukan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja prajurit pada

Akademi TNI. Diperkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan (Warsi, 2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SMK Negeri 4 Bondowoso. Berdasarkan kajian empiris yang telah dilakukan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Profesionalisme kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPK Provinsi Bali

Gaya Kepemimpinan

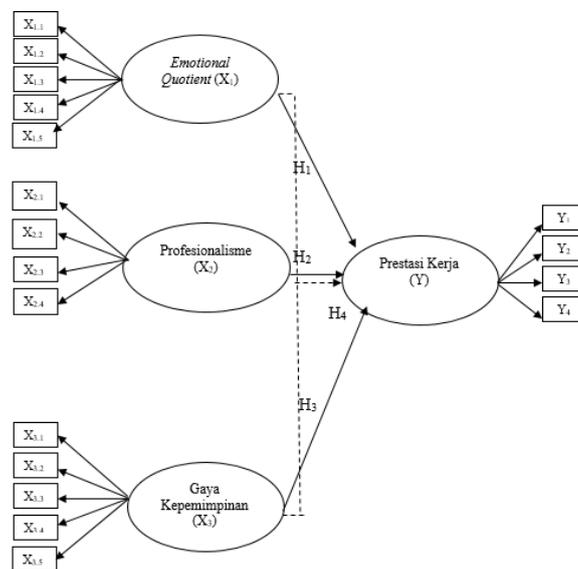
Menurut (Hidayat, 2018) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahan agar dapat memaksimalkan kinerja sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Menurut (Thoha, 2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Lebih lanjut (Wirawan, 2012) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. (Luthans, 2016) menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi para pengikutnya. Ia menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh budaya. Indikator gaya kepemimpinan ((Bahri, 2018)) yaitu: a) kemampuan analitis, b) keterampilan, c) keberanian, d) kemampuan mendengar, e) ketegasan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aisah, 2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumiraya Investindo Kotabaru. Sejalan dengan penelitian (Syamsu, 2017) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Usaha Kecil Dan Menengah Kota Palopo. Penelitian oleh (Kumala & Agustina, 2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. Penelitian lain oleh (Ajimat & Nazara, 2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Gracia Pharmindo Cabang Depok. Didukung pula oleh

penelitian yang dilakukan (Mardah, 2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Berdasarkan kajian empiris yang telah dilakukan maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPK Provinsi Bali



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini bertempat di BPK Provinsi Bali. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengambil jumlah populasi yaitu sebanyak 123 orang pegawai. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner. Setiap item pernyataan dalam kuesioner diukur dengan skala Likert, menggunakan lima angka dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reabilitas

Hasil uji validitas ditampilkan pada Tabel 1 di mana seluruh indikator dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid, dengan nilai *Pearson correlation* dari setiap indikator mempunyai skor di atas 0,30.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
<i>Emotional quotient</i>	X1.1 Saya memiliki kompetensi yang sesuai dalam melakukan <i>job desk</i> yang diberikan	0,893	Valid
	X1.2 Saya mampu dalam menangani emosi yang mereka miliki	0,906	Valid
	X1.3 Saya mampu dalam memberikan dorongan bagi diri sendiri ataupun orang lain untuk bertindak	0,896	Valid
	X1.4 Saya mampu dalam merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu	0,824	Valid
	X1.5 Saya mampu dalam menangani emosi dengan baik 11 Ironba berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi	0,830	Valid
Profesionalisme kerja	X2.1 Saya memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan atau dalam melakukan <i>job desk</i> nya	0,826	Valid
	X2.2 Saya bekerja sesuai target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah ditetapkan.	0,899	Valid
	X2.3 Saya mampu mencapai hasil yang maksimal tanpa mengeluarkan sumber daya yang berlebihan	0,885	Valid
	X2.4 Saya menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya	0,798	Valid
Gaya kepemimpinan	X3.1 Pimpinan BPK Provinsi Bali mampu menganalisis permasalahan yang terjadi di sekitarnya	0,883	Valid
	X3.2 Pimpinan BPK Provinsi Bali yang memiliki keterampilan untuk memimpin bawahannya	0,865	Valid
	X3.3 Pimpinan BPK Provinsi Bali memiliki keberanian dalam mengambil resiko demi kemajuan lembaga	0,859	Valid
	X3.4 Pimpinan BPK Provinsi Bali bersedia mendengarkan masukan dari orang disekitarnya dalam lembaga	0,852	Valid
	X3.5 Pimpinan BPK Provinsi Bali memiliki ketegasan dalam menentukan sikap serta arah tujuan	0,925	Valid
Prestasi kerja karyawan	Y.1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang diharapkan sesuai SOP yang berlaku	0,820	Valid
	Y.2 Saya mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan dalam periode waktu yang telah ditentukan	0,857	Valid
	Y.3 Saya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu	0,794	Valid
	Y.4 mampu menggunakan biaya operasional yang telah disediakan secara efektif	0,809	Valid

Hasil uji reabilitas ditampilkan pada Tabel 2 di mana seluruh pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel, dengan nilai *111ronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
<i>Emotional quotient</i>	0,920	Reliabel
Profesionalisme kerja	0,868	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,921	Reliabel
Prestasi kerja karyawan	0,837	Reliabel

Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 3. H1 diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. H2 diterima dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, yang berarti bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. H3 diterima dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. *Emotional quotient* memiliki nilai koefisien

regresi yang paling besar di antara variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa *emotional quotient* memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja dibandingkan variabel lainnya dalam model.

Nilai dari R^2 adalah 0,685, hal ini berarti pengaruh secara simultan dari *emotional quotient* (X_1), profesionalisme kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 68,5% dan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.893	.713		12.476	.000
	<i>emotional quotient</i>	.200	.049	.448	4.049	.000
	profesionalisme kerja	.233	.079	.316	2.926	.004
	gaya kepemimpinan	.173	.044	.235	2.679	.007
R ² : 0,685						

PEMBAHASAN

Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Prestasi Kerja

Kecerdasan emosional dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Bila karyawan dapat mengendalikan dan meningkatkan kecerdasan emosional yang dimilikinya maka akan membantu meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya oleh ((Adyana, 2019); (Arif & Rangkuti, 2021); (Anis, 2018); (Susiani, 2019); (Aris, 2021)) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Aspek aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan *emotional quotient* antara lain: memastikan kompetensi pegawai sesuai dengan *job desc*, meningkatkan kemampuan menangani

emosi, kemampuan memberikan dorongan bagi diri sendiri ataupun orang lain untuk bertindak, kemampuan merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu, kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi.

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja

Profesionalisme kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Bila karyawan mampu bekerja secara profesional dan memisahkan permasalahan pribadi dengan pekerjaan maka karyawan mampu fokus dalam bekerja dan menghasilkan prestasi kerja terbaik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ((Handayani, 2018); (Ndoka, 2019); (Syamsurizal, 2020); (Panese, 2021); (Warsi, 2020)) yang menemukan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Aspek aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan profesionalisme kerja antara lain: meningkatkan kompetensi dalam melakukan pekerjaan, bekerja sesuai target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah ditetapkan, meningkatkan kemampuan mencapai hasil yang maksimal tanpa mengeluarkan sumber daya yang berlebihan, menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja. Apabila pimpinan mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat dan mampu mengarahkan bawahan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya maka prestasi kerja yang dihasilkan akan maksimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan ((Aisah, 2022); (Syamsu, 2017); (Kumala &

Agustina, 2018); (Ajimat & Nazara, 2019); (Mardah, 2020)) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Aspek aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan antara lain: pimpinan mampu menganalisis permasalahan yang terjadi di sekitarnya, pimpinan memiliki keterampilan untuk memimpin bawahannya, pimpinan memiliki keberanian dalam mengambil resiko demi kemajuan lembaga, pimpinan bersedia mendengarkan masukan dari orang di sekitarnya dalam lembaga, pimpinan memiliki ketegasan dalam menentukan sikap serta arah tujuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Di tengah tuntutan untuk berbenah, setiap organisasi menuntut karyawannya mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa emotional quotient, profesionalisme kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Saran

Pada variabel *emotional quotient* pihak BPK Provinsi Bali perlu mengevaluasi kemampuan pegawai dalam merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu dan meningkatkan kompetensi dalam melakukan *job desc.* Pada variabel profesionalisme kerja pihak BPK Provinsi Bali perlu mengevaluasi kemampuan pegawai bekerja sesuai target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah ditetapkan dan memastikan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya. Pada variabel gaya kepemimpinan pihak BPK Provinsi Bali perlu meningkatkan kemampuan pimpinan dalam hal keberanian mengambil resiko

demi kemajuan lembaga dan kesediaan mendengarkan masukan dari orang di sekitarnya dalam lembaga. Keterbatasan penelitian ini adalah terbatasnya generalisasi hasil penelitian di organisasi lain, sebab karakteristik unik dari organisasi lain dapat mengubah serangkaian faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggali lebih dalam faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti variabel disiplin, motivasi dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I.G.N. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *JURNAL SIMPLEX* 2(3) 1-6.
- Aisah, S.N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Investindo Kotabaru). *Jurnal Manajemen Riset dan Teknologi Universitas Karimun (JURNAL MARITIM)*. 3. 89-96.
- Ajimat, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Gracia Pharmindo Cabang Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(2). 81-92.
- Anis. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara. *Skripsi Universitas Negeri Gorontalo*.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Arif, M. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Intelektual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Tbk Medan. *Jurnal Bisnis Net*. 4(2) 1-12.
- Aris, A.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*. 4(3). 547 – 561.
- Bahri, S. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 18. 13-25.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Goleman, D. (2016). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handayani. (2018). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Politeknik LP3I Jakarta. *Jurnal AKRAB JUARA*. 3(3). 106-122.
- Hasibuan, M. S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Kumala, HR. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Widya Cipta* 2(1) 26-31.
- Laman CNBC Indonesia (2021). *Pendisiplinan Bagi Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui Keterangan Resmi yang Diterima CNBC Indonesia*.
- Luthans. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT Andi.
- Mardah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

- Pada Perusahaan Pt. Pulau Indah Jaya Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 6(3). 469 – 477.
- Ndoka. (2019). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang. *thesis*, Unika Widya Mandira.
- Pande, D. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank BTN Cabang Ciputat). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 55–66.
- Panese, J.A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Prajurit Pada Akademi TNI. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*. 16(2). 95-104.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik* 1(15). 1-9.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruswanda, M. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) Bandung. *Doctoral dissertation*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Sari. (2016). Hubungan Profesionalisme, penilaian kinerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Centex. *Jurnal fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bengkulu*. 1(1)1-8.
- Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Suisini, E. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja Guru SMP Negeri 9 Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Pro Guru*, 5(3). 282-291.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto dan Jihad, A. (2012). *Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global)*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Syamsu. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Usaha Kecil Dan Menengah Kota Palopo. *Skripsi IAIN Palopo*.
- Syamsurizal. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Teamwork Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. SHIELD ON SERVICE (SOS) INDONESIA MEDAN. *Jurnal Bisnis Corporate: 5*. 1-9.
- Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tridhonanto. (2010). *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Warsi. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMK Negeri 4 Bondowoso)*. Masters thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Wirawan, N. (2002). *Cara Mudah Memahami Statistik 2. Edisi Kedua*. Denpasar: Keraras Emas.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yoder, T., & Abraham, S. (2015). Sleeping Habits and Perception of Its Health

Effects among College Students. *International Journal of Studies in Nursing*, 2(2), 28-36.