

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KETERAMPILAN
KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA PENGELOLA
PROGRAM PASCA SARJANA (STUDIS KASUS: MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

YULIANA

Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email: Yuliana.pasca@yahoo.com. Hp: 082323273252

ABSTRACT

This study discusses the presence of: (1) The influence of emotional intelligence on performance management master program management graduate Master of Management, University of Muhammadiyah Yogyakarta, (2) The influence of situational leadership skills to the performance of business Master of Management Graduate Program, University of Muhammadiyah Yogyakarta. The population in this study was student of class 34, class 35 and 36 as well as faculty and staff Master of Management Graduate Program, University of Muhammadiyah Yogyakarta. In this study using survey method is the method of collecting primary data by asking questions to respondents and data collection tool was a questionnaire with a population of 60 respondents / person. Tests conducted on questionnaires filled out by respondents using tools SPSS version 15.00 for windows. The results of this study included that there is no significant relationship between emotional intelligence to the business performance of the Master of Management, University of Muhammadiyah Yogyakarta. and there is a significant relationship between situational leadership skills to the performance of business Management Master of Management University of Yogyakarta. In this study of emotional intelligence variables that affect the performance of business most dominant Master of Management, University of Muhammadiyah Yogyakarta.

Keywords: *emotional intelligence, situational leadership skills and performance*

LATAR BELAKANG MASALAH

Program Pascasarjana Periode sasi Tahun 2011 sampai dengan Tahun 2013 Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang menjadi fokus dalam penelitian ini oleh peneliti. Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berdiri sejak tahun 2001, saat ini sudah meluluskan lebih dari 522 lulusan dari berbagai profesi pelaku bisnis, PNS, fresh gradua ters, dll. Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah terakreditasi sejak Bulan Mei 2006, dan Re-akreditasi Bulan Mei 2011 dengan peringkat akreditasi B (SK-BAN, Nomor: 007/BAN-PT/Ak-XI/S2/VII/2011). Ijin operasional di dapatkan sejak awal berdiri, dan terus di-update per 3 (tiga) tahun sekali. Sejak tahun 2008, Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono menjabat sebagai Direktur Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dan sejak saat itu rekrutmen mahasiswa dan mahasiswi mengalami peningkatan yang sangat signifikan dibandingkan dengan periode sebelumnya.

Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi, dan hubungan. Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tersebut adalah unsur kekuasaan. Kekuasaan tidak lain adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya.

Kecerdasan emosional pertama kali dicetuskan oleh Salovey dan Mayer tahun 1990. Mereka (Solovey dan Mayer) mendefinisikan EQ (*emotional quotient*) sebagai “kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi, yang secara bersama berperan dalam peningkatan taraf hidup seseorang”. Semula ide ini hanya diperkenalkan di sekitar lingkungan pendidikan saja. Dan mungkin saja tetap hanya akan beredar di sekeliling tembok sekolah jika saja Daniel Goleman tidak memperkenalkan teori EQ ini dalam bukunya “*Emotional Intelligence, Why It Can More Than IQ?*” yang terbit di tahun 1995 (Mangkunegara, 2005). Kecerdasan emosional telah diterima dan diakui kegunaannya. Studi-studi menunjukkan bahwa seorang eksekutif atau profesional yang secara teknik unggul dan memiliki EQ yang tinggi adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik, melihat kesenjangan yang perlu dijematani atau diisi, melihat hubungan yang tersembunyi yang menjanjikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan untuk menghasilkan yang lebih berharga, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibanding orang lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Variabel kecerdasan emosional

Menurut (Ginjar, 2005:280), bahwa tingkat EQ (kecerdasan emosional) atau kecerdasan otak seseorang umumnya tetap, sedangkan IQ atau kecerdasan intelektual dapat terus ditingkatkan. Hal ini di dukung oleh pendapat seorang pakar EQ Daniel Goleman, dalam peningkatan inilah kecerdasan emosi sangat berbeda dengan IQ, yang umumnya hampir tidak berubah selama hidup kita. Bila kemampuan murni kognitif relatif tidak berubah, maka sesungguhnya kecakapan emosi dapat di pelajari kapan saja. Kacerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusal dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat. Maka orang yang cerdas akan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam waktu yang jauh lebih pendek. Kecerdasan dan originalitas yang disertai dengan daya imajinasi tinggi dan rasa humor, dapat dengan cara mengurangi ketegangan dan kepedihan-kepedihan tertentu yang disebabkan oleh masalah-masalah sosial yang gawat dan konflik-konflik ditengah masyarakat.

Variabel Keterampilan Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan menurut (Veithzal, 2011, Deddy, 2011:12). Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan yang

mendefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berprestasi, kemauan untuk bertanggung jawab, kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel yang penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya.

1. Pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja.
2. Tahap selanjutnya adalah di mana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan pada bawahan semakin meningkat.
3. Tahap ketiga di mana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka sangat aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan.
4. Tahap yang terakhir adalah tahap di mana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan berpengalaman, pimpinan dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Variabel Kinerja

Menurut (Wahab, 2011, Umiarso, 2011:122-138). Kinerja merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja.

Penelitian Terdahulu

Manajemen sumber daya manusia adalah penyandang, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolah individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Pengertian kecerdasan emosional sebagaimana yang dikemukakan oleh (Philip Carter 2010:1), bahwa orang memiliki *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* yang sering di ukur sebagai *emotional intelligent Quoteint* (EQ), adalah kemampuan menyadari diri sendiri dan emosi orang lain.

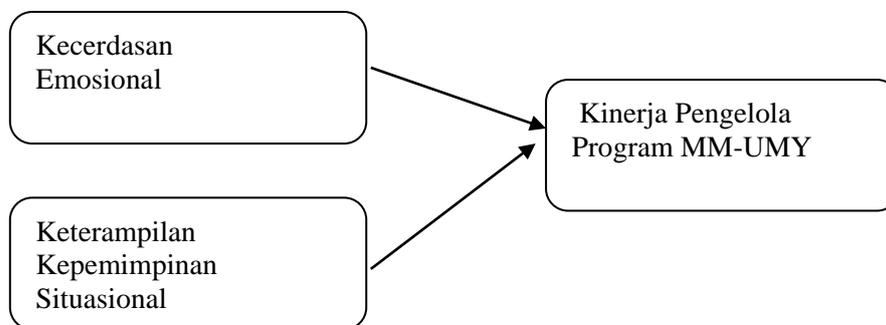
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis verifikasi dan analisis korelasi dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional karyawan rata-rata, karyawan menjawab baik, yang dipengaruhi oleh kekuatan karakter, sikap, ketegasan, optimis, keberanian, kesabaran, kepercayaan diri, faktor sukses, kecerdasan sosial dan yang lainnya.
2. Kinerja karyawan rata-rata, karyawan menjawab baik, yang dipengaruhi oleh watak motife, bawaan, pengetahuan, kemampuan, integritas, perencanaan dan pengembangan dan lainnya

3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat dengan nilai kolerasi $r= 0,698$ sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi dihasilkan angka 48,72% dan sisanya 51,28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan tingkat pengujian hipotesis pada tingkat kesalahan 1% didapat nilai t hitung 13,28 lebih besar dari t tabel 2,660 dengan demikian data disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten karawang (Maryana Kuswandi Jaya, et.al., 2012).

Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada maka dalam penelitian dapat digambarkan kerangka berpikirnya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Hipotesis

Dalam penelitian ini disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Variabel Pengaruh Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pengelola Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- H2 : Variabel Pengaruh Keterampilan kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pengelola Program pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan subyek penelitian semua mahasiswa angkatan 34, 35 dan

angkatan 36, serta dosen dan karyawan Megister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Populasi dan Sampel

Menurut Sanusi (2012:58) bahwa populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga. Sedangkan menurut Tjahjono (2009) berpendapat bahwa populasi itu mengacu kepada keseluruhan kelompok peristiwa. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi ke populasi, (Tjahjono, 2009). Dalam penelitian ini menggunakan satu sumber data yaitu data primer. Dengan demikian sesuai dengan pengertian diatas pada penelitian ini sampel penelitian yang diteliti sebanyak 60 orang dari jumlah populasi, mahasiswa angkatan 34, 35 dan angkatan 36 serta dosen dan karyawan Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut jenis datanya, dalam penelitian ini menggunakan satu sumber data yaitu data primer. Data primer yaitu data yang di peroleh secara langsung dari individu yang diteliti. Teknik pengumpulan data dengan metode survei, dalam penelitian ini ada satu macam sesuai dengan jenis datanya yaitu data primer. Untuk tehnik pengambilan data primer dengan cara pengumpulan data langsung dari responden dengan mengisi kuesioner yang mengenai data Hubungan Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pengelola Progam Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 60 kuesioner atau sebesar 100%, jumlah kuesioner terdiri dari dosen sebanyak 10 orang responden atau sebesar 16,7%, responden dari karyawan sebanyak 5 orang responden atau sebesar 8,3% dan responden dari mahasiswa/i sebanyak 45 orang responden atau sebesar 75,0%. Berdasarkan jenis kelamin responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 37 orang responden atau sebesar 61,7%. Responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 23 orang responden atau sebesar 38,3%. Berdasarkan usia bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 20-30 tahun berjumlah 26 orang responden atau sebesar 43,3%. Responden yang usia 31-38 tahun berjumlah 13 orang responden atau sebesar 21,7%. Dan responden yang usia \geq 39 tahun berjumlah 21 orang responden atau sebesar 35,0%. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan PNS/ABRI/POLRI berjumlah 16 orang responden atau sebesar 26,7%. Responden yang memiliki pekerjaan wiraswasta/pedagang berjumlah 17 orang responden atau sebesar 28,3%. Responden yang memiliki pekerjaan pegawai swasta berjumlah 26 orang responden atau sebesar 43,3% dan responden pensiunan berjumlah 1 orang responden atau sebesar 1,7%.

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas item pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional, Keterampilan Kepemimpinan Situasional dan Kinerja Pengelola memiliki $Sig < 0,05$, hal ini berarti bahwa seluruh pertanyaan adalah valid. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas dengan nilai cronbach's alpha untuk semua variabel lebih besar dari angka 0,5 maka semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda yaitu analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kecerdasan emosional (X1) dan kepemimpinan situasional (X2) terhadap kinerja Pengelola. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda:

Uji Parsial

H_1 = tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kecerdasan emosional dengan aspek kepribadian variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hipotesis diuji menggunakan uji parsial. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) memiliki $Sig 0,084 > 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar 1,756. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh positif terhadap aspek kepribadian kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

Hipotesis diuji menggunakan uji parsial. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) memiliki $Sig 0,002 < 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar 1,756. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif terhadap aspek sosial variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

Hipotesis diuji menggunakan uji parsial. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) memiliki $Sig 0,039 < 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar 2,113. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif terhadap aspek pengelolaan pembelajaran variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

Hipotesis diuji menggunakan uji parsial. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) memiliki $Sig 0,727 > 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar 0,351. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh positif terhadap aspek pengelolaan sumber daya manusia variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

Hipotesis diuji menggunakan uji parsial. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) memiliki $Sig 0,698 > 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar -0,390. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh positif terhadap aspek pengelolaan sarana prasarana variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

Hipotesis diuji menggunakan uji persial. Hasil uji persial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) memiliki *Sig* 0,532 > 0,05 dengan t_{hitung} sebesar -0,629. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh positif terhadap aspek pengelolaan keuangan variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

Hipotesis diuji menggunakan uji persial. Hasil uji persial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) memiliki *Sig* 0,235 > 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 1,200. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh positif terhadap aspek evaluasi mengajar dosen variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

H₂ = terdapat pengaruh signifikan secara persial antara variabel keterampilan kepemimpinan situasional dengan variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji parsial. Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan kepemimpinan situasional (X2) memiliki *Sig* 0,000 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 3,766. Hal ini berarti bahwa keterampilan kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh positif terhadap aspek kepribadian variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji parsial. Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan kepemimpinan situasional (X2) memiliki *Sig* 0,002 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 3,255. Hal ini berarti bahwa keterampilan kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh positif terhadap aspek sosial variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji parsial. Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan kepemimpinan situasional (X2) memiliki *Sig* 0,001 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 3,658. Hal ini berarti bahwa keterampilan kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh positif terhadap aspek pengelolaan pembelajaran variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji parsial. Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan kepemimpinan situasional (X2) memiliki *Sig* 0,000 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 4,704. Hal ini berarti bahwa keterampilan kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh positif terhadap aspek pengelolaan sumber daya manusia variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji parsial. Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan kepemimpinan situasional (X2) memiliki *Sig* 0,000 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 3,387. Hal ini berarti bahwa keterampilan kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh positif terhadap aspek sarana prasarana variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji parsial. Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan kepemimpinan situasional (X2) memiliki *Sig* 0,000 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 4,229. Hal ini berarti bahwa keterampilan kepemimpinan situasional

(X2) berpengaruh positif terhadap aspek pengelolaan keuangan variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji parsial. Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan kepemimpinan situasional (X2) memiliki $Sig = 0,005 < 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar 2,914. Hal ini berarti bahwa keterampilan kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh positif terhadap aspek evaluasi mengajar dosen variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Uji Simultan

$H_3 =$ artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel faktor kecerdasan emosional dengan aspek kepribadian, aspek sosial, aspek pengelolaan pembelajaran, aspek pengelolaan sumber daya manusia, aspek pengelolaan sarana prasarana, aspek pengelolaan keuangan dan aspek evaluasi mengajar dosen variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil uji simultan diperoleh Sig sebesar 0,000 (signifikan) dengan F_{hitung} sebesar 37,139, karena $Sig = 0,000 < 0,005$, hal ini berarti bahwa variabel independen kecerdasan emosional dan keterampilan kepemimpinan situasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang antecedent dan pengaruh kinerja pengelola MM UMY di Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (MM UMY), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hipotesis kecerdasan emosional yang berpengaruh signifikan diantaranya aspek sosial dan aspek pengelolaan pembelajaran. Sedangkan aspek kepribadian, aspek pengelolaan sumber daya manusia, aspek pengelolaan sarana prasarana, aspek pengelolaan keuangan dan aspek evaluasi mengajar dosen variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, maka ditolak.
2. Hipotesis keterampilan kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap aspek kepribadian, aspek sosial, aspek pengelolaan pembelajaran, aspek pengelolaan sumber daya manusia, aspek pengelolaan sarana prasarana, aspek pengelolaan keuangan dan aspek evaluasi mengajar dosen variabel kinerja Pengelola Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maka diterima.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan dan kelemahan. Keterbatasan dalam penelitian ini berupa kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian, persepsi responden tergantung pada pemahaman butir pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner penelitian sehingga kemungkinan terjadi perbedaan persepsi responden dengan sehingga kemungkinan terjadi bias.
2. Peneliti memberikan saran agar metode pengumpulan data selanjutnya dilengkapi dengan metode lainnya seperti wawancara yang lebih dalam untuk mendukung hasil kuesioner, agar data yang dikumpulkan dari responden lebih akurat dan menghindari perbedaan persepsi responden dalam pengukuran.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional dan keterampilan kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maka dari itu disarankan untuk tetap mempertahankan kecerdasan emosional terkait dengan aspek sosial dan aspek pengelolaan pembelajaran dan aspek-aspek lainnya seperti aspek kepribadian, aspek pengelolaan sumber daya manusia, aspek pengelolaan sarana prasarana, aspek pengelolaan keuangan serta aspek evaluasi mengajar dosen untuk lebih ditingkatkan lagi guna untuk kemajuan MM UMY kedepannya untuk lebih baik lagi. Sedangkan untuk keterampilan kepemimpinan situasional agar tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian Ary Ginanjar. (2005), *ESQ (rahasia sukse membangun kecerdasn emosi dan spirtual)*, Jakarta: Penerbit ARGA.
- Goleman, D., (2001), *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., (2006), *Emotional intelligence*. PT Gramedia Pustaka utama, Jakarta
- Kartono Kartini., (2011), *Pemimpin dan Kepemimpinan:*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mamduh M. Hanafi., (2008), *Manajemen Keuangan*, Edisi 1, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, D., (2011), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ke tiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., (2004), *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (2011), *Human Resource Management*: Jakarta: Salemba Empat.

- Sanusi Answa,. (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Malang: Salemba Empat.
- Sugiyono (1999), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- _____ (2005), *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Sumarni, Murti dan Wahyuni, S., (2005), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, Penerbit Andi
- Tjahjono, Heru Kurnianto, (2009), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Yogyakarta: Visi Solusi Madani.
- Tjahjono, Heru Kurnianto, (2009), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta:Visi Solusi Madani.
- Tjahjono, Heru Kurnianto, (2004) *Budaya Organisasional & Balanced Scorecard (Dimensi Teoti dan Praktek)*, Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY)
- Thoha Miftah, (2011), *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wahab dan Umiarso, (2011) *Kepemimpinan pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wibowo (2013), *Manajemen Kinerja*,Edisi ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.