

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap organisasi memiliki tujuan dalam segala aktivitasnya, tujuan tersebut berasal dari visi dan misi organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja anggota yang mampu aktif dan terlibat dalam setiap agenda organisasi. Kinerja anggota yang baik akan menghasilkan berbagai prestasi yang akan menguntungkan organisasi itu sendiri.

Dalam sebuah organisasi, hal yang harus ditetapkan sebagai sasaran organisasi yaitu tujuan organisasi dan pengelolaan anggota organisasi.¹ Pengelolaan anggota dalam sebuah organisasi adalah hal utama dalam memastikan pencapaian kinerja organisasi yang baik dan mampu menjadi motivator dan inspirator pada seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu penggerak yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan juga merupakan proses untuk mempengaruhi suatu kelompok yang ada dalam sebuah organisasi karena dengan adanya pemimpin yang baik organisasi akan mudah mendapatkan kepercayaan dari setiap anggotanya. Sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit mendapatkan kepercayaan dari anggota-anggotanya.²

¹ Usep Deden Suherman, "Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi", *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, Vol.1.No.2, (Juli, 2019), 261-262.

² Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2011), 17.

Keberadaan anggota dalam sebuah organisasi mempunyai peranan penting dalam menentukan efektivitas kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap anggotanya harus menampilkan kinerja dalam organisasi secara optimal. Tidak hanya anggota, pemimpin organisasi baik perempuan ataupun laki-laki dituntut efektif agar dapat mencapai kinerja organisasi yang baik.³

Tinggi rendahnya pencapaian kinerja dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh sifat atau ciri kepemimpinan organisasi tersebut. Pemimpin secara keseluruhan harus memahami struktur organisasi secara kompleks dan mampu melaksanakan peranan sebagai pemimpin yang tanggung jawab.⁴ Untuk menentukan sifat atau ciri seorang pemimpin pun tidaklah mudah karena berhubungan dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai bersama para anggotanya. Ada beberapa ciri yang dimiliki kebanyakan pemimpin, yaitu penglihatan sosial, kecakapan berpikir abstrak, dan keseimbangan emosi.

Menurut Goleman, kecerdasan emosi memiliki hubungan yang kuat antara perasaan, watak, dan naluri seseorang, dimana sikap dan perilaku tersebut berasal dari kemampuan emosional yang mendasarinya.⁵ Secara khusus, para pemimpin memerlukan kecerdasan emosi karena sebagai pemimpin harus dapat merepresentasikan organisasi kepada masyarakat publik dan melakukan interaksi dengan orang-orang di dalam organisasi dan di luar organisasi.

³ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 358.

⁴ Dewi Susanti, "Kepemimpinana Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru", *Jurnal Of Islamic Religious Education*, Vol. 1 No. 2 (Juli 2017), 76-77.

⁵ Diah Amalia dan Muhammad Ramadhan Slamet, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional Dilihat Dari Perspektif Gender", *Journal of Applied Managerial Accounting*, Vol.3 No.1, (Maret, 2019), 127.

Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan memiliki kepedulian lebih terhadap kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya sendiri. Mereka juga akan lebih peduli kepada orang lain dari pada diri sendiri. Pemimpin tersebut juga akan memelihara hubungan kerjasama, menggunakan rasa empati, perasaan kasihan, optimisme, humor, perhatian, dan meyakinkan anggota untuk membangun hubungan yang baik antar anggotanya. Kecerdasan inilah yang menjadi hal yang sangat penting dalam efektivitas kepemimpinan.⁶

Penelitian Bhavana Arora membuktikan bahwa kecerdasan emosi dapat memprediksi bahwa kinerja pemimpin yang mempunyai kecerdasan emosi jauh lebih baik dibandingkan dengan model kepemimpinan tradisional yang hanya berpijak pada kecerdasan intelektual (IQ).⁷

Di era globalisasi ini, kepemimpinan tidak hanya dapat dilihat dalam perusahaan saja tetapi juga ada dalam sebuah organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, organisasi merupakan susunan bagian-bagian dalam perkumpulan yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.⁸

Saat ini, banyak sekali organisasi yang ada di Indonesia, diantaranya organisasi yang ada di sekolah seperti OSIS, PMR, Pramuka, Paskibra, dan organisasi di kalangan mahasiswa seperti BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa), HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan), dan UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa). Selain dalam lingkup pendidikan formal, ada pula organisasi nonformal yang

⁶ Wibowo, *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Kovenisional, Gagasan Kontemporer* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 44-45.

⁷ Bhavana Arora, "Importance of Emotional Intelligence in the Workplace", *International Journal of Engineering and Applied Sciences*, Vol.4 No.4, (April, 2017), 44.

⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke-5 (Jakarta: Balai Pustaka, 2016),

berada di lingkungan masyarakat, biasanya dikenal dengan organisasi kemasyarakatan.

Organisasi kemasyarakatan harus memiliki tujuan, fungsi, dan mengikuti ketentuan peraturan yang ada dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam struktur kepengurusan, organisasi harus merupakan Warga Negara Indonesia yang melakukan kegiatan secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan sama sekali.⁹ Salah satu contohnya adalah organisasi pelajar muda yang ada dalam lingkup organisasi kemasyarakatan yaitu Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama atau biasa disingkat dengan (IPNU-IPPNU).

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) adalah organisasi pelajar yang berada di bawah naungan jam'iyah Nahdlatul Ulama (NU). IPNU-IPPNU merupakan tempat berhimpun, wadah berkomunikasi, aktualisasi, dan kaderisasi pelajar NU. Sementara di sisi lain, IPNU-IPPNU merupakan bagian integral dari generasi muda terpelajar Indonesia yang menitikberatkan bidang garapannya pada pembinaan pelajar dan remaja pada umumnya.¹⁰

Dengan berbagai tujuan, visi, dan misi lahirnya organisasi IPNU-IPPNU tersebut, kini seluruh anggota dan pemimpin organisasi harus dapat melebarkan sayap agar IPNU-IPPNU ada setiap wilayah di Indonesia. Proses melebarkan sayap tersebut membutuhkan persiapan dan perjalanan yang panjang. Tidak hanya proses dalam kegiatannya, salah satu hal penting lainnya yang harus dimiliki

⁹ Tri Pranadji, *Naskah Akademik RUU tentang Organisasi Kemasyarakatan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 7.

¹⁰ PW IPNU Jatim, *Materi Konferensi Wilayah XXI Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Jawa Timur* (Pasuruan: PW IPNU Jawa Timur, 2015), 253.

organisasi yaitu kepemimpinannya. Pemimpin yang baik akan mampu mengatur organisasi seperti yang diinginkan dan dapat menuju keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan organisasi kemasyarakatan tidaklah mudah karena dengan berbagai rintangan, seperti tidak dibayar, harus ikhlas menjalankan tugas, mengatur, dan memberikan contoh sikap yang baik kepada anggotanya. Hal ini membuat anggota IPNU-IPPNU tidak jarang menolak untuk dijadikan seorang pemimpin organisasi.

Uraian di atas menjelaskan gambaran tentang organisasi IPNU-IPPNU, khususnya yang berada di Kabupaten Kediri. Dalam organisasi tersebut, para anggota organisasi tidak dibayar dan ikhlas mengikuti kegiatan organisasi secara sukarela, baik bagi pemimpin ataupun anggotanya. Sebagai seorang pemimpin, tugas yang dilakukan cukup berat, yaitu mempengaruhi para anggota yang memiliki tujuan agar mendapatkan kepercayaan dari anggotanya, menjalankan organisasi dengan baik, dan membangun relasi yang dapat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri.

Pengembangan relasi yang dilakukan IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri yaitu menggandeng dan merangkul anak cabang atau biasa dikenal dengan PAC (Pimpinan Anak Cabang) yang ada pada tingkat kecamatan di Kabupaten Kediri. Jumlah keseluruhan kecamatan yang ada di Kabupaten Kediri adalah 26 kecamatan, yaitu Ngasem, Gurah, Kayen Kidul, Pare, Plemahan, Kunjang, Purwoasri, Papar, Kandangan, Mojo, Ngadiluwih, Kandat, Ngancar, Grogol,

Plosoklaten, Badas, Gampengrejo, Banyakan, Pagu, Puncu, Kepung, Kras, Ringin rejo, Semen, Tarokan, Wates.¹¹

Dari banyaknya kecamatan tersebut, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Kediri harus mampu mengelola, mengatur, dan berperilaku yang baik agar tujuan organisasi bisa tercapai dan sesuai harapan bersama. Mereka harus pintar mengatur diri sendiri dan pandai mengelola emosi yang baik ketika di organisasi dan tidak mencampurbaurkan permasalahan yang ada di rumah, kampus, ataupun tempat lain di luar organisasi.

Dalam upaya tersebut, pemimpin dan anggota yang ada di PC IPNU-IPPNU ataupun PAC IPNU-IPPNU Kabupaten Kediri harus memiliki kemampuan yang lebih dari pada anggota-anggotanya. Kemampuan yang harus dimiliki yaitu kemampuan intelektual. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan intelektual akan dapat mengendalikan organisasi dengan baik dan tidak kalah dengan setiap perubahan yang ada.¹²

Setelah melakukan wawancara kepada 2 orang anggota IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri, yang terdiri dari 1 wakil ketua cabang dan 1 bendahara umum, maka diperoleh kesimpulan bahwa sebagian dari pengurusnya adalah orang yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi, baik di dalam ataupun di luar kota. Ada pula yang sudah menjadi seorang guru di sekolah dasar ataupun sekolah menengah atas. Hal itu dapat membuktikan bahwa pengurus

¹¹ PC IPNU-IPPNU, *Materi Konferensi Cabang IPNU XXIV-XXIII* (Kediri: Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU, 2019), 23.

¹² Wibowo, *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*, 67.

cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Kediri dapat memiliki kemampuan intelektual untuk menahkodai organisasi.

Selain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi juga sangat penting dalam mengembangkan organisasi. Sebagai contoh, dalam organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri, sebagian anggotanya adalah pelajar, mahasiswa, ataupun pekerja dimana setiap kegiatan atau hal yang dilakukan pasti memicu tingkat emosi yang tinggi, seperti banyaknya tugas, dikejar deadline ataupun rekan kerja yang tidak menyenangkan. Semua itu mungkin dihadapi oleh mereka, akan tetapi setiap pemimpin atau anggota yang mengadakan rapat dalam organisasi tidak diperkenankan untuk meluapkan kekesalan dari luar organisasi. Kemampuan untuk mengelola emosi adalah hal yang sangat dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi dan menjadi dasar yang baik agar dapat meraih keberhasilan dalam suatu organisasi.¹³

Keberhasilan yang didapatkan di organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri cukup banyak dan dapat dijadikan alasan mengapa peneliti ingin meneliti di organisasi tersebut karena organisasi ini memiliki beberapa prestasi yang telah membawa nama organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri di Pimpinan Wilayah IPNU-IPPNU Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari pengurus cabang (PC) IPNU-IPPNU Kabupaten Kediri, terdapat beberapa prestasi yang telah diraih organisasi setingkat provinsi, yaitu menjadi juara 1 Kaderisasi IPNU terbaik se-Jawa Timur 2019, juara 2 Inovasi Terbaik se-Jawa Timur 2019, Harapan 1 Duta

¹³ Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 434.

Pelajar Putri se-Jawa Timur 2017, dan Harapan 3 Dakwah Online se- Jawa Timur 2020.¹⁴

Dari beberapa prestasi di atas, maka patut dipertanyakan apakah pemimpin organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri menggunakan *primal leadership* karena merupakan salah satu hal yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mengajak orang lain dalam menjalankan tugas secara efektif. Primal Leadership adalah kepemimpinan berbasis kecerdasan emosi, dimana dalam kepemimpinannya tidak hanya menggunakan kecerdasan intelektual saja tetapi juga menggunakan kecerdasan emosi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil permasalahan yang dapat dikaji dan diteliti, apakah berkembangnya organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri disebabkan oleh kepemimpinan yang mempunyai *primal leadership*.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran *primal leadership* pada organisasi IPNU dan IPPNU Cabang Kabupaten Kediri?
2. Apakah faktor pendukung dan penghambat *primal leadership* dalam memimpin organisasi IPNU dan IPPNU Cabang Kabupaten Kediri?

¹⁴ Dewi Nur Islamiyah, Sekretaris PC IPNU-IPPNU, Kediri, 17 Februari 2021.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran *primal leadership* pada organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat *primal leadership* dalam mengembangkan organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang *Primal Leadership* dalam sebuah organisasi.
 - b. Berkontribusi dalam bidang psikologi industri organisasi, khususnya pada kepemimpinan yang ada dalam organisasi.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan perbandingan antara teori-teori yang selama ini dipelajari dalam perkuliahan dengan praktik nyata di organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang yang dipelajari serta memperoleh gambaran tentang *Primal leadership* pada organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri.

- b. Bagi Organisasi

Sebagai bahan masukan untuk kemudian melakukan perbandingan dengan apa yang selama ini telah dilakukan, sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kepemimpinan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya sosok kepemimpinan yang baik dalam organisasi.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema tentang kepemimpinan dalam perusahaan dan organisasi.

E. Telaah Pustaka

Terdapat lima penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini, guna lebih memahami tentang *primal leadership* di dalam perusahaan atau organisasi.

1. Tesis berjudul “Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi (Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya)” oleh Riski Karyanto.¹⁵

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kesadaran sosial tersebut bisa dilihat melalui perilaku para pelajar yang senantiasa berempati, peka terhadap masalah yang ada di organisasi, serta siap melayani SDM saat dibutuhkan. Kompetensi pengelolaan relasi ditampakkan dengan adanya perilaku memberikan yang dapat menginspirasi dalam bekerja di organisasi,

¹⁵ Riski Karyanto, “Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi: Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Arrahman Surabaya”, (Tesis: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018).

membantu SDM agar mampu melakukan pekerjaan organisasi, serta menyelesaikan konflik di dalam organisasi dengan segera.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan sumber data yang diperoleh dengan cara wawancara dan dokumen. Teori yang digunakan untuk analisis adalah kepemimpinan berbasis kecerdasan emosi (*Primal Leadership*) yang dirumuskan oleh Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dan Annie McKee. Hasil dari penelitian ini yaitu ketua KPTP dan ketua Remas Masjid Ar-Rahman Surabaya memiliki kompetensi kepemimpinan berbasis kecerdasan emosi, yakni kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan relasi.

Perbedaannya, penelitian ini menggunakan subjek penelitian pemimpin Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remas Masjid Ar-Rahman Surabaya, sedangkan dalam penelitian yang akan datang, peneliti menggunakan subjek organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri.

2. Penelitian berjudul “Pengaruh Antara Kepemimpinan Primal, Budaya Organisasi, dan *Quality of Work Life* Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi” oleh Evi Dwi Iriani.¹⁶

Penelitian ini menyatakan hubungan kepemimpinan primal dan *quality of work life* terhadap budaya organisasi yang memiliki hubungan signifikan. Kemudian hubungan antara kepemimpinan primal terhadap perilaku kewargaan organisasi terbukti tidak memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan hubungan *quality of work life* terhadap perilaku

¹⁶ Evi Dwi Iriani, “Pengaruh Antara Kepemimpinan Primal, Budaya Organisasi, dan *Quality of Work Life* Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi”, *Jurnal Citra Widya Edukasi*, Vol.8 No.2, (Agustus, 2016).

kewargaan organisasi terbukti memiliki hubungan yang signifikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *structural equation modeling* (SEM).

Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan datang terletak pada metode pengerjaannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *structural equation modeling*, dan menghubungkan kepemimpinan primal dengan perilaku kewargaan organisasi. Penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan fokus terhadap *primal leadership* (kepemimpinan berbasis kecerdasan emosi) terhadap organisasi kemasyarakatan IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri.

3. Penelitian berjudul “Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Millenial Revolusi 4.0” oleh Suryana.¹⁷

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pemimpin yang efektif sangat diperlukan di era globalisasi. Kecerdasan emosi adalah aspek yang paling dibutuhkan dalam segala bidang pekerjaan dan juga dalam kehidupan bermasyarakat. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi lebih cenderung sukses dalam dunia kerja dan dalam hidup di masyarakat.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pentingnya kecerdasan emosi dalam kepemimpinan dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan

¹⁷ Suryana, “The Importance of Emotional Intelligence for Millennium Leadership in the Era of Revolution 4.0.”, *Jurnal Inspirasi*, Vol.10 No.1, (April, 2019).

datang yaitu dalam penelitian ini cenderung meneliti tentang kepemimpinan dalam bidang perekonomian di era millennial 4.0, penelitian yang akan datang akan meneliti tentang kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi.

4. Penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aditya Sata Parajaya” oleh Tika Antya Sari.¹⁸

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional mampu mendorong kepuasan kerja karyawan sehingga dengan adanya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional maka kepuasan kerja karyawan juga akan baik. Kecerdasan emosional dapat menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini yaitu dalam analisis datanya menggunakan pendekatan kuantitatif CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), yaitu analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas, validitas, dan reabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diobservasi langsung. Sedangkan penelitian yang akan datang menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan subjek seorang karyawan PT. Aditya Sata Parajaya dan penelitian yang akan datang menggunakan anggota organisasi IPNU-IPPNU Cabang Kabupaten Kediri.

¹⁸ Tika Antya Sari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aditya Sata Parajaya”, (Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta, 2019).

5. Penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Jenderal Ahmad Yani Metro)” oleh Muhammad Nurullah.¹⁹

Dalam penelitian ini, kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja PNS di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro, kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja PNS di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro, serta kepemimpinan dan kecerdasan emosional sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro, maka kinerja para pegawainya akan semakin meningkat karena kenyamanan kerja dan seorang pemimpin yang baik dapat memudahkan pegawai menyelesaikan tugasnya.

Dari tinjauan pustaka di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan belum pernah diteliti atau dibahas sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dilakukan guna mendapatkan jawaban atas rumusan masalah yang sudah dituliskan di atas serta dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang *primal leadership* dalam sebuah organisasi.

¹⁹ Muhammad Nurullah, dkk., “Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro)”, *ecoPlan*, Vol. 3 No. 1, (2020).