

## Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Di Rangkasbitung

Soleh Rosyad\*, M. Zaenal Arifin\*\*, Eris Harismasakti\*\*\*

\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info	Abstract
<b>Keywords:</b> Emotional intelligence, job performance, la tansa mashiro higher education.	<i>The purpose of this research was to examine empirically the effect between emotional intelligence on job performance among the employees at La Tansa Mashiro Higher Education in Rangkasbitung. The subjects of this research were 76 employees selected as samples by using total sampling technique taken from the overall population of 76 employees. The data of each variable were collected separately by the respondents' filling in a questionnaire. The effect technique was applied to analyze the data which had been previously treated with the regressive and correlation procedure. The result proved that the employees' job performance was positively affected by the emotional intelligence in La Tansa Mashiro Higher Education in Rangkasbitung. The findings suggest that the variation of the job performance of the employees might have been affected by emotional intelligence.</i>
<b>Corresponding Author:</b> Kang.enceh@gmail.com	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai di Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, Rangkasbitung . Subjek penelitian ini adalah 76 karyawan terpilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik total sampling yang diambil dari keseluruhan populasi dari 76</p>

---

karyawan. Data dari masing-masing variabel yang dikumpulkan secara terpisah berdasarkan pengisian responden di dalam kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan pengujian regresi dan korelasi. Hasilnya membuktikan bahwa kinerja pegawai secara positif dipengaruhi oleh kecerdasan emosi di Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, Rangkasbitung. Hasil Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai telah dipengaruhi oleh kecerdasan emosi.

---

## **Pendahuluan**

Kinerja individu merupakan fondasi bagi kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan manajemen yang efektif, memahami kinerja individu sangat penting. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ivancevich (2008) bahwa kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya.

Berdasarkan pengamatan (observasi) pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung terdapat suatu fenomena masih rendahnya tingkat kecerdasan emosional (EQ) pegawainya sehingga hal ini dapat menghambat perbaikan kinerja. Fenomena masih rendahnya tingkat kecerdasan emosional (EQ) tersebut jelas sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, hal tersebut diindikasikan oleh pegawai yang kurang disiplin dan telat masuk kantor, kurang mampu atau tidak cepat tanggap terhadap mahasiswa yang membutuhkan perhatian dan pelayanan, kurang harmonisnya hubungan dengan mitra kerja dan belum ada koordinasi yang baik antar bagian atau unit kerja berkaitan dengan tugas pekerjaan.

Goleman (2011) menyatakan bahwa peranan penting emosi dalam kehidupan mental. Sebenarnya kita memiliki dua macam pikiran, satu yang berpikir dan lainnya yang merasakan. Pikiran yang emosi dapat mengabaikan buah pikiran pada saat kita penuh gairah atau kecewa. EQ (Emotional Quotient) atau kecerdasan emosional artinya sederhana, menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif, dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Fenomena rendahnya kinerja pegawai pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung pada dasarnya dapat dipandang sebagai kondisi dinamik, prestasi pegawai di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang rendah dan kurangnya pemahaman dan tingkat kecerdasan emosional yang kurang baik. Dengan demikian, perumusan penelitian ini adalah adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung, dengan tujuan untuk mengetahui informasi secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung.

Kecerdasan emosional dikonseptualisasikan sebagai jenis kecerdasan. Ada perdebatan tentang penggunaan kecerdasan istilah dalam kecerdasan emosional (Becker, 2003; Brody, 2004). Schmidt dan Hunter (2000) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memahami dan alasan benar dengan abstraksi (konsep) dan memecahkan masalah. Dengan perkataan lain, kecerdasan emosional dapat dikonseptualisasikan sebagai kemampuan untuk memahami dan alasan benar dengan abstraksi emosional (konsep emosional) dan memecahkan masalah emosional. Penelitian sebelumnya secara implisit dan eksplisit menyatakan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan kinerja karyawan dengan cara linear independen dan saling melengkapi (Goleman, 1998).

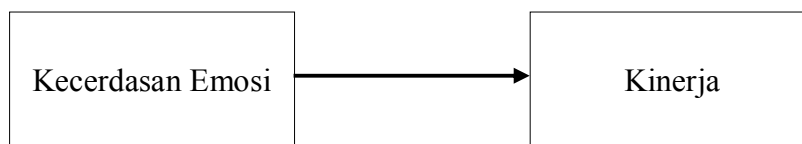
Grandey et al, ( 2005) menemukan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan individu dengan mengatur kualitas emosi tinggi (ketulusan) dalam berhubungan kerja dengan rekan kerja, sehingga dapat menimbulkan reaksi lebih menguntungkan daripada karyawan yang memilih untuk menampilkan emosi berkualitas rendah (ketidaktulusan). Karyawan yang menampilkan perhatian yang tulus tentang masalah rekan kerja mereka harus membangun hubungan yang lebih kuat dari karyawan yang perhatian tampaknya kurang tulus. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat menggunakan kemampuan mereka untuk mengelola emosi untuk mengembangkan hubungan sosial yang baik yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tugas

melalui saran dan dukungan sosial (Pearce dan Randel, 2004). Hubungan sosial yang baik juga dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan tim sehingga karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya dapat memberikan manfaat secara resiprokal (timbal balik)

### **Kerangka berpikir**

Hasil temuan Seo, Feldman Barrett, dan Bartunek, (2004) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan emosi karyawan rendah tinggi dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi, dengan cara meningkatkan motivasi mereka dan kualitas keputusan mereka (Law, Wong, dan Song, 2004). Selain itu, karyawan dengan motivasi tinggi maka akan meningkatkan emosi positif sehingga karyawan dapat mengerahkan lebih banyak usaha untuk terlibat dalam penyelesaian pekerjaan (Erez dan Isen, 2002).

Berdasarkan telaah teori yang dilakukan, maka peneliti menyusun kerangka pemikiran ke dalam model sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan telaah kerangka berpikir dan model teoretik di atas maka rumusan hipotesis ini adalah sebagai berikut.

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

### **Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Menurut Prasetyo (2010) Penelitian survey merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan

dianalisis. Pertanyaan terstruktur/sistematis tersebut adalah berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Populasi menurut Noor (2013) bahwa populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian. Jumlah populasi yang ada di Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung yaitu sebanyak 76 orang yang terdiri dari komponen karyawan. Sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh populasi dengan teknik *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 76 (tujuh puluh enam) orang dari semua unit kerja yang ada di Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung.

Dalam memperoleh data penelitian, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner digunakan sebagai instrumen pokok untuk dikumpulkan sejumlah data yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Caranya dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden yang telah ditentukan. Alternatif jawaban disusun dalam 5 alternatif dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil analisis statistik, diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan kategori sedang dengan kinerja, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan data melalui ANAVA, diketahui bahwa koefisien arah regresi  $b$  adalah 0,370, sedangkan harga konstanta  $a$  sebesar 24,497. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 24,497 + 0,370X$ . Hasil penelitian menemukan bahwa bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,334 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 yang berarti bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,334 > 1,66). Seperti yang terlihat pada Tabel 1, nilai koefisien beta yang diperoleh adalah 0,370.

**Tabel 1**  
**Coefficients Model Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.497	4.593		5.334	.000
emotional quotient	.370	.122	.334	3.044	.003

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Besaran nilai koefisien beta ini mencerminkan bahwa antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan secara kualitatif mempunyai hubungan yang tergolong sedang dan positif. Hubungan positif memberikan arti bahwa semakin baik kondisi kecerdasan emosional, maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,370, maka dapat diketahui besarnya variabilitas (determinasi) variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai variabilitas adalah sebesar 0,1369; atau bila dinyatakan dalam bentuk persentase = 13,69%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa naik turunnya kinerja karyawan, 13,69% di antaranya dipengaruhi/ditentukan oleh kecerdasan emosional karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 86,31%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang memiliki peran signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Artinya jika kecerdasan emosi pegawai meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung (H<sub>1</sub>) diterima. Kecerdasan emosi berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 13,69 % sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Landy (2005) dan Zeidner, Matthews, & Roberts (2004) bahwa kecerdasan emosional dapat memprediksi kinerja pekerjaan. Hough (2003)

menemukan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat positif berhubungan dengan kinerja karyawan dari anggota organisasi. Individu dengan kecerdasan emosi tinggi diharapkan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Hasil pembahasan analisis deskriptif terhadap setiap variable penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa secara umum kondisi kecerdasan emosional dan kinerja pegawai Perguruan tinggi La Tansa Mashiro dalam kondisi baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki kecerdasan emosional moderat terutama dalam hal mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Sedangkan berkenaan dengan kinerja, memberikan gambaran bahwa pegawai pada umumnya memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugasnya terutama dalam hal kecepatan, kualitas, layanan, nilai, keterampilan interpersonal, mental sukses, keterbukaan untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, dan perencanaan organisasi. Pentingnya kecerdasan emosional dikemukakan oleh Daniel Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang 20% bagi sukses karier, sedangkan 80% merupakan sumbangan faktor lain, termasuk faktor kecerdasan emosional.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi La Tansa Mashiro. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin buruk kecerdasan emosional karyawan, akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlunya kebijakan pimpinan yang mengarah pada peningkatan Kecerdasan Emosional Pegawai pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro masih perlu disempurnakan dengan kesungguhan, latihan, pengetahuan, dan kemauan.
2. Seyogyanya dibangun suatu situasi dan kondisi yang kondusif bagi Kinerja Pegawai pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin, dan organisasi.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan serupa tetapi dengan obyek penelitian yang berbeda, sehingga memungkinkan terjadinya generalisasi yang lebih luas.

### **Daftar Pustaka**

- Becker, T. 2003 "Is emotional intelligence aviable concept?" *Academy of Management Review*, 28: 192–195.
- Brody, N.2004 "What cognitive Intelligence is and what emotional intelligence is not." *Psychological Inquiry*, 15: 234–238
- Erez, A., and A. M. Isen 2002 "The influence of positif affect on the components of expectancy motivation." *Journal of Applied Psychology*, 87: 1055–1067.
- Goleman, D. 2006. *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam.
- , 2010. *Emotional Quotient* : Bandung : Mizan.
- Grandey, A. A., G. M. Fisk, A. S. Mattila, K. J. Jansen, and L. A. Sideman 2005 "Is 'service with a smile' enough? Authenticity of positive displays during Service encounters." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96: 38–55.
- Landy, F. J. 2005 "Some historical and scientific issues related to Research in emotional intelligence." *Journal of Organizational Behavior*, 26: 411–424.
- Law, K. S., C.-S. Wong, and L. J. Song 2004 "The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies." *Journal of Applied Psychology*, 89: 483–496.



Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen :Tinjauan Filosofis dan Praktis* : Jakarta : Kencana.

----- 2013. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah* : Jakarta : Kencana

Pearce, J. L., and A. E. Randel 2004 “Expectations of organizational mobility, workplace Social inclusion, and employee job performance.” *Journal of Organizational Behavior*, 25:81–98.

Schmidt, F. L., and J. E. Hunter 2000 “Select on intelligence.” In E. A. Locke (ed.), *The Blackwell Handbook of Organizational Principles*: 3–14. Oxford: Blackwell

Seo, M.-G., L. Feldman Barrett, and J. Bartunek 2004 “The role of affective experience in work motivation.” *Academy of Management Journal*, 29: 423–439.