

Emotional Intelligence on Employee Performance at Dakopemean Camat Office

Aqfir¹, Moh.Sabran A², Burhanuddin³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

ABSTRACT: This study aims to determine and analyze the effect of emotional intelligence on employee performance at the Dako Pemean sub-district office, Tolitoli Regency. This type of causality research with a quantitative approach. Data collection techniques using questionnaires. The population in this study were all employees at the Dako Pemean sub-district office, Tolitoli Regency, amounting to 30 people. The technique of determining the sample uses the census method in which the entire population is used as a respondent. The analysis tool is simple linear regression. The results of this study obtained R Square with a positive and significant value which indicates a unidirectional effect, which means emotional intelligence has a significant effect on employee performance at the Dako Pemean District Office, Tolitoli Regency, the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: emotional intelligence, employee performance

Corresponding Author: aqfir.thamrin@gmail.com

Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Dakopemear

Aqfir¹, Moh.Sabran A², Burhanuddin³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Dako Pemea Kabupaten Tolitoli. Jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Camat Dako Pemea Kabupaten Tolitoli yang berjumlah 30 Orang. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus yang keseluruhan populasi dijadikan responden. Alat analisis adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini diperoleh R Square dengan nilai positif dan signifikan yang menunjukkan adanya pengaruh searah, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Dako Pemea Kabupaten Tolitoli selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, kinerja pegawai

Submitted:7 June; Revised:15 June; Accepted: 26 June

Corresponding Author: aqfir.thamrin@gmail.com

PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional merupakan hal yang baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi tetapi kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam dunia kerja karena berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Semakin baik kecerdasan emosional seorang pegawai maka semakin baik pula kinerjanya, salah satu ukuran kinerja pegawai adalah intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimis, mengorganisasi, emosi dalam diri sendiri, itu semua adalah faktor yang mempengaruhi hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Menurut Marihot Tua Efendi (2002:271) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seseorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Hani Handoko (2008:58), Pengukuran kinerja adalah merencanakan, mengontrol, mengevaluasi serta menilai pekerjaan sesuai dengan tujuan dan memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam instansi. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan pandangan di atas dapat di katakana bahwa kinerja tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan.

Kasus seperti ini, pada kantor Camat Dako Pamean Kabupaten Tolitoli yang merupakan perangkat pemerintah atau sebagai representasi dari pemerintah daerah kabupaten tolitoli yang kedudukannya sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan dalam hal ini yang dimaksud adalah kecamatan Dako Pamean. Kecamatan Dako Pamean sebagai representasi dari pemerintah daerah, maka kecamatan selaku penyelenggara pemerintahan, memiliki tugas utama dari pemerintahan daerah yaitu memberikan pelayanan publik kepada masyarakat ditingkat kecamatan sampai ketinggian desa yang tentunya akan bersentuhan pada tatanan masyarakat baik dalam bentuk kebijakan organisasi maupun kebijakan secara personal. Dalam hal ini, peran pelayanan tentunya akan sangat mengedepankan sikap sikap mengayomi oleh para pegawai yang membutuhkan kecerdasan emosional dari semua tingkat pada organisasi publik seperti pemerintahan ditingkat kecamatan, maka mulai dari tingkatan pimpinan dalam hal ini adalah pejabat yang bertindak selaku camat ataupun personal pegawai yang ada dalam satu satuan kerja pemerintah kecamatan membutuhkan sikap sikap yang humanis dalam berinteraksi dengan masyarakatnya.

Seiring dengan pesatnya kebutuhan masyarakat dalam hal pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam administrasi seperti pengurusan izin, identitas kependudukan, perkawinan, kematian dan hal-hal lain dalam kompleksitas struktur sosial kemasyarakatan, maka kecepatan dan proaktif dari para pegawai menjadi tuntutan tersendiri oleh masyarakat selaku pihak yang membutuhkan pelayanan yang prima yang tentunya akan berdampak pada munculnya permasalahan dan gesekan yang berujung pada konflik antara pegawai pemerintah kecamatan dengan masyarakat yang justru menghambat fungsi pelayanan pada masyarakat. Hal tersebut tentunya sangat berimplikasi pada kondisi yang akan merugikan masyarakat dan pemerintah, yang mana kondisi seperti ini sudah menjadi hal yang kerap terjadi diberbagai wilayah pemerintah khususnya pemerintahan kecamatan dako pamean. Ketidakpuasan atas bentuk pelayanan yang tidak sesuai harapan kecamatan dako pamean, tanggapan dan tindakan yang lamban, serta sikap yang tidak mengayomi menjadi salah satu pemicu konflik vertikal ditengah-tengah kehidupan bermasyarakat dako pamean yang sudah menjadi fenomena yang kerap terjadi selama ini. Guna menghindari terjadinya konflik vertikal berkepanjangan sebagai mana yang kerap terjadi khususnya di kecamatan dako pamean, maka hal ini mengharuskan setiap pegawai pada kantor kecamatan dako pamean wajib memiliki kecerdasan emosional yang baik guna melakukan pendekatan social yang kooperatif dalam bertindak serta mengambil keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan sekalipun tanpa harus menimbulkan permasalahan baru khususnya hal-hal yang menimbulkan konflik baru dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan uraian pokok pikiran diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat dako pamean kabupaten tolitoli?

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2002:45), Kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Sedangkan Patton mengatakan (2002:11), Kecerdasan emosional adalah emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Begitu pula pendapat Wibowo (2002:5), mengatakan bahwa kecerdasan emosional yaitu menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif, energy, dan emosi dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, mengatasi seseorang untuk mengontrol emosinya dalam menghadapi konflik serta mampu menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dengan efektif dalam bersosialisasi di kehidupan sehari-hari.

Komponen Kecerdasan Emosional

Goleman (2000:6) Mengatakan bahwa ada lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional yang keseluruhannya ada dua puluh lima kompetensi akan membuat seseorang menjadi profesional yang handal adapun lima dimensi tersebut di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengenalan diri artinya mengetahui keadaan dalam diri apa hal yang di sukai, seperti mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, serta kemampuan akan kemampuan diri sendiri.
- b. Pengendalian diri mampu mengelola keadaan dalam diri seperti menahan emosi, dorongan negatif, menjaga norma kejujuran, dan integritas serta bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
- c. Motivasi adanya dorongan yang membantu peralihan dan tujuan untuk menjadi lebih baik.
- d. Empati adalah kesadaran akan perasaan kepentingan, dan prihatin kepada orang lain, serta menciptakan kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang untuk membaca hubungan antara keadaan emosi.
- e. Keterampilan kemampuan atau skill untuk menyelesaikan pendapat, semangat *leadership, kalaborasi* dan koperasi serta *team building*.

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009:58), mendefinisikan ada lima indicator kecerdasan emosional yang menjadi pedoman untuk mencapai kesuksesan sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri artinya individu berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, ketidakmampuan untuk mencermati persasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
- b. Pengaturan diri, yaitu mampu menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan, dan akibat- akibat yang timbul kerana kegagalan keterampilan emosi dasar, seseorang yang mempunyai kemampuan diri yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, begitu pula dengan mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya.
- c. Motivasi yaitu, adanya kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung akan lebih bisa produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya, kemampuan ini di dasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
- d. Mengenali emosi orang lain adalah kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini memiliki keterampilan dasar dalam bersosial.
- e. Keterampilan sosial mampu mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu konsep atau aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan, pencapaian tersebut merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula dengan kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah di rumuskan. Banyak batasan yang telah dikemukakan oleh para ahli terkait dengan kinerja.

Menurut Rivai (2004:309) mengatan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh perusahaan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, dilihat dari pandangan ini diinterprestasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas- tugas rutin yang dikerjakannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:68), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil atau kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitas namun juga kualitas. Menurut Martin (2000:26) mengatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja saja, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Tiffin dan Cornick (2003:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual.

Faktor individual yaitu faktor- faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional.

Faktor situasional dibagi menjadi dua yaitu:

a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain kerja, perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)

b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisas, jenis latihan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Indikator Kinerja Pegawai

Mathis dan Jackson (2002:378) mengatakan ada beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

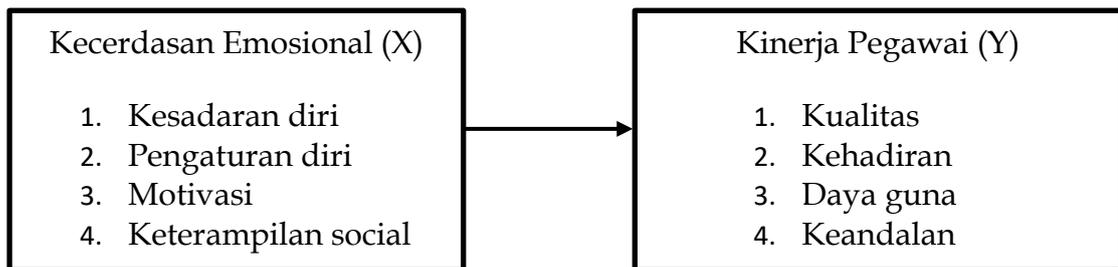
a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- b. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dalam kemampuan karyawan.
- c. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- d. Mempunyai daya guna dan hasil kemampuan bekerja sama adalah seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- e. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervis.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H¹: Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat dako pemean kabupaten tolitoli.

H⁰: Diduga bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat dako pemean kabupaten tolitoli.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kausalitas. Penelitian Kausalitas adalah penelitian yang menekankan pada hubungan sebab akibat satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiono (2014:55) mengemukakan bahwa penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Dako Pamean Kabupaten Tolitoli yang beralamat di Jln. Rawasia No. 85 Desa Galumpang. Penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mampu memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun data sekunder.

Populasi adalah generasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas, kuantitas dan karakteristik yang diterapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada kantor Camat Dako Pamean Kabupaten Tolitoli.

Teknik penentuan sample dalam penelitian ini adalah metode sensus atau sampling jenuh yaitu metode yang menjadikan keseluruhan populasi sebagai responden dalam penelitian. Sample dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada kantor Camat Dako Pamean Kabupaten Tolitoli yang berjumlah 30 orang.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara individual atau parsial berpengaruh terhadap variable dependen. Dalam hal ini variable independen yaitu Kecerdasan emosional sedangkan variable dependen yaitu kinerja pegawai, criteria pengujiannya yang dilakukan yaitu:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ (a), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor camat dako pamean kabupaten tolitoli.
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ (a), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kantor camat dako pamean kabupaten tolitoli.

Analisis Koefisien Deteminasi

Menurut Sugiyono, (2002) Analisis Koefisien Deteminasi ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Karena variabel yang teliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah skala liker.

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus diatas, dapat diketahui tingkat besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y pada dasarnya dilihat dari nilai r square. Artinya semakin besar nilai r square maka semakin besar besaran sumbangan variable bebas (X) terhadap varabel terikat (Y).

Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh fungsional antara kecerdasan emosional X terhadap kinerja pegawai Y.

Berdasarkan uraian di atas maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
X = Kecerdasan Emosional
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi

Pada penelitian ini uji regresi linear sederhana didapatkan melalui bantuan *software* SPSS versi 25.

Dalam menginterpretasikan data dalam instrumen penelitian maka perlu menetapkan nilai mean serta skala interval yang digunakan dalam penelitian. Mutmainah (2015:67) menyatakan bahwa untuk menginterpretasikan nilai mean dalam frekuensi variabel maka dapat ditunjukkan pada skala interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Jadi didapat skala interval sebagai berikut:

- 1,00 - 1,80 = Sangat tidak baik
- 1,81 - 2,60 = Tidak baik
- 2,61 - 3,40 = Sedang/cukup baik
- 3,41 - 4,20 = Baik
- 4,21 - 5,00 = Sangat baik

HASIL PENELITIAN

Uji regresi linear untuk mengetahui hubungan fungsional antara penilaian prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y), dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2002:25)

Tabel 1. Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	18,373		2,432	,022
	Total_X	,498	,178	,466	,009

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data primer diolah SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel koefisien regresi di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,373 + 0,498X$$

Berdasarkan persamaan di atas, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Nilai Constanta adalah 18,373 artinya bahwa jika variabel kecerdasan emosional bernilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 18,373.
2. Nilai koefisien regresi Kecerdasan Emosional adalah 0,498 artinya jika kecerdasan emosional ditingkatkan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,498.

Dalam hal ini variable independen yaitu Kecerdasan emosional sedangkan variable dependen yaitu kinerja pegawai, criteria pengujiannya yang dilakukan yaitu: Nilai variable kecerdasan emosional dengan t-hitung 2,789 > t-tabel 2,045 atau nilai Signifikan 0,009 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa H_i diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,466 ^a	,217	,189	2,69153	2,044

a. Predictors: (Constant), Total_Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Total_Kinerja pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji regresi diatas, dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,217 atau 21,7%. Hasil ini mengandung pengertian bahwa 21,7% variable kinerja pegawai di pengaruhi oleh variable kecerdasan emosional sementara sisanya sebesar 78,3% di pengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat dako pemean kabupaten toltoli dinyatakan terbukti. Sedangkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat dako pemean kabupaten tolitoli dinyatakan tidak terbukti. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah data dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah yang berstatusnya sudah valid dan realibel.

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai Signifikan $0,009 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil peneliti analisis koefisien determinasi R^2 atau R Square sebesar 21,7% hal ini berarti variasi pada variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, sisanya 78,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Dako Pemean Kabupaten Tolitoli, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Dako Pemean Kabupaten Tolitoli.
2. Kecerdasan emosional memiliki sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dako pemean Kabupaten Tolitoli.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Dako pemean Kabupaten Tolitoli, penulis menyarankan beberapa hal yang perlu disikapi oleh pimpinan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan pimpinan atau pun pemangku kebijakan pada kantor camat dako pemean perlu merumuskan kebijakan yang mengedepankan peningkatan kecerdasan emosional para pegawai melalui pendekatan atau kegiatan yang berorientasi pada spiritual dan kemasyarakatan guna meningkatkan kinerja pegawai demi meningkatkan kinerja instansi kantor camat dako pemean kabupaten tolitoli.
2. Bagi peneliti lanjutan, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga penelitian ini akan menjadi lebih akurat dengan tingkat pendekatan yang berbeda sehingga dapat menambah khasana pengetahuan dalam proses penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat Bapak Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Ibu Ketua Program Studi Manajemen, Bapak yang selama ini telah memberikan dukungan kepada penulis sejak dimulai dengan perencanaan sampai ketahap penyelesaian tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, D. (2002:44). *Working with Emotional Intelligence Terjemahan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____2000. *Working with Emotional Intelegent*. Alih Bahasa Edi Efendi Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James, L. (2002:67). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses* (Edisi Kelima). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006:57). *Manajemen Dasar*, Alih Bahasa Amanda T Pramundari Bandung: Badan Penerbit Alfabeta.
- Handoko. T Hani. (2008:4). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit BPRE.
- Marihot Tua Efendi Haniadja, Drs. M. SI. (2002:271). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan peningkatan Produktifitas pegawai*. Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Roesdakarya, (2002:45).
- Mathis dan Jackson, (2002:45). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Yogyakarta: Erlangga.
- Mutmainnah, isnaini. 2015. Pengaruh kompetensi dosen dan fasilitas belajar Terhadap kepuasan mahasiswa Pendidikan ekonomi Fkip uns *Jurnal 2015*
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: edisi. II. Bandung: Aditama, (2008:1).

- Silmy Amelia dan Ridwan Purnama (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets di Bandung. Pada Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi
- Tridhonanto (2009:5). Melejitkan kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati, Jakarta : PT. Eex Media Komputindo