

PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA INDIVIDU

**Sri Sulistyowati
Imam Setyawan**

Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang.

Abstract

One of the supporting factors of an organization's success is by continuously improving their employee's performance so that they can help the organization to be more competitive. His/her Intelligence Quotient (IQ), but also his/her Emotional Intelligence (EI) does not only measure an employee's performance. It has to be emphasized that EI can sometime be more important than IQ. Based on that assumption, this research is aimed at finding the connection between Emotional Intelligence and performance. Regression analyses results indicate that not all hypotheses are statistically supported. In line with the theory of Goleman (2001), which says, that a person's emotional quotient will positively affect his/her performance, regression analyses indicate the same. However, regression analyses for individual elements that made up the emotional quotient do not indicate the same. Out of five individual elements, only self-organization that proved to be positive and significant, whereas motivation and social skill are statistically having positive influence but not significantly. Theoretically, both motivation and social skill do have positive effects on performance. And statistical analyses for self-realization and empathy showed negative influences.

Keywords: *Emotional Intelligence (EI), individual performance*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor pendukung kesuksesan suatu organisasi untuk mencapai tujuan adalah perlunya meningkatkan kemampuan para personelnnya secara berkesinambungan baik manajer maupun karyawan agar mereka dapat membantu organisasi untuk lebih kompetitif (Bacal, 1999). Hanya perusahaan dengan orang-orang yang mampu bekerja sama akan memiliki keunggulan dalam persaingan. Mampu bekerjasama disini sama dengan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Dalam konteks kecakapan, hal ini merupakan salah satu unsur dari kecerdasan emosi (*Emotional Intellegence*).

Berbicara mengenai Emotional Intellegence (EI) berarti kita sedang menyoroti unsur yang paling utama dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Manusia yang dimaksud adalah manusia yang mempunyai produktifitas sepeterti yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan ukuran bagi seseorang yang dianggap produktif. Dewasa ini, tolak ukur dalam menentukan kinerja telah mengalami perubahan. Kinerja manusia dinilai berdasarkan tolak ukur yang tidak hanya berdasarkan tingkat kepandaian atau berdasarkan pelatihan dan pengalaman, melainkan

juga berdasarkan seberapa baik kita mengelola diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain. Tolok ukur ini sudah semakin banyak diterapkan dalam memilih siapa yang akan dipekerjakan dan siapa yang tidak, siapa yang terpaksa berhenti dan siapa yang tidak atau siapa yang harus dimutasi dan siapa yang harus dipromosikan (Goleman, 2001).

Dalam lingkungan organisasi, pimpinan telah membentuk bagian-bagian yang harus menjalankan ketentuan, peraturan yang serba ketat, prosedur atau tata cara lain yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasi. Beberapa rutinitas yang harus dikerjakan karyawan sering menimbulkan kebosanan, sehingga mereka hanya berpikir untuk pensiun tanpa berkeinginan mengejar karir dengan bekerja lebih baik.

Menurut Louis Allen, betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil sebagaimana yang seharusnya dicapai. Hal ini menunjukkan adanya indikasi keterkaitan antara kecerdasan emosi seseorang dengan kinerjanya.

Meskipun pembahasan mengenai kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*) telah banyak dipublikasikan, namun sejauh ini bukti empiris yang mencoba mengungkapkan keterkaitan antara kecerdasan emosi seseorang dengan kinerjanya belum banyak dilakukan di Indonesia. Hal ini yang menimbulkan ketertarikan peneliti untuk mengkaji kaitan antara kecerdasan emosi seseorang dengan kinerjanya.

Sebagaimana yang dikatakan Doug Lennick (dalam Goleman, 2001) yang diperlukan seseorang untuk sukses dimulai dengan ketrampilan intelektual, tetapi orang juga memerlukan kecakapan emosi untuk memanfaatkan potensi bakat mereka secara penuh. Data yang ada mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosi dapat sama pentingnya bahkan terkadang lebih penting daripada IQ (Goleman, 2002). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan mencoba mengaitkan hubungan antara *Emotional Intelligence* dan kinerja. Diharapkan penelitian ini akan memberikan referensi empiris untuk melengkapi penelitian yang telah ada.

PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada keterkaitan antara kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dengan kinerjanya.
2. Bagaimanakah keterkaitan antara kecedasan emosi yang dimiliki karyawan dengan kinerjanya.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai keterkaitan antara kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan dengan kinerjanya.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Perkembangan Era *Emotional Intelligence* Sebagai Tolak Ukur Kecerdasan Baru

Dalam mengeksplorasi unsur-unsur penghasil kinerja yang istimewa Profesor David Mc.Clelland dari Harvard bergabung dengan banyak pakar lain yang mendapatkan pijakan ilmiah pertama mereka pada karya Frederick Taylor, sekitar awal abad kedua puluh. Pakar-pakar efisiensi pengikut aliran Taylor mengupas habis dunia kerja, menganalisis gerakan secara mekanis yang paling efisien apa saja yang dapat dilakukan oleh tubuh seorang pekerja. Dalam hal ini, kerja manusia diibaratkan sebagai mesin.

Tidak lama setelah era Taylor, muncul standar baru baru untuk melakukan evaluasi yaitu tes IQ. Pengukuran yang benar atas kehebatan seseorang, menurut para pendukungnya, adalah kemampuan otaknya. Kemudian dengan naik daunnya pola pikir Freud, muncul lagi barisan para pakar yang berpendapat bahwa selain IQ kepribadian juga unsur penting untuk keberhasilan. Pada tahun 1960-an, tes dan tipologi kepribadian dijadikan bagian dari pengukuran baku untuk potensi kerja.

Makalah Mc.Clelland tahun 1973 berjudul, *Testing for Competence Rather than Intelligence*, mengubah pola debat selama ini. Untuk menemukan kecakapan-kecakapan mana yang menjadikan seseorang berprestasi pada pekerjaan, McClelland menyarankan untuk memperhatikan para pekerja yang berhasil dan identifikasi kecakapan-kecakapan yang mereka tunjukkan (Goleman, 2003). Hal ini yang kemudian mendorong Goleman untuk mendefinisikan kembali ukuran keberhasilan dalam pekerjaan dengan munculnya gagasannya yang fenomenal tentang *Emotional Intelligence* yang secara fundamental mengubah cara orang untuk menilai keunggulan diri.

2. Emosi

Emosi didefinisikan sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu atau setiap keadaan mental yang yang hebat atau meluap-luap. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khususnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Ada ratusan emosi, bersama dengan campuran, variasi, mutasi dan nuansanya.(Goleman, 2004). Setiap emosi menawarkan pola persiapan tindakan tersendiri, masing-masing menuntun kita ke arah yang telah terbukti berjalan baik ketika menangani tantangan yang datang berulang-ulang dalam hidup manusia. (Ekman, 1992 dalam Goleman, 2004).

Menurut Paul Ekman, semua emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi.

3. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2003). Salovey & Mayer mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosi tidak hanya berarti bersikap ramah, juga bukan berarti memberi kebebasan kepada perasaan untuk berkuasa (memanjakan perasaan) melainkan mengelola perasaan sedemikian sehingga terekspresikan dengan tepat dan efektif, yang memungkinkan orang bekerja sama dengan lancar menuju sasaran bersama. (Goleman, 2003). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Reuveb Bar On tahun 1992 dalam Goleman (2003) tentang kecerdasan emosi menemukan bahwa wanita, rata-rata, lebih sadar tentang emosi mereka, lebih mudah bersikap empati dan lebih terampil dalam hubungan antar pribadi. Sedangkan pria sebaliknya, lebih percaya diri dan optimis, mudah beradaptasi, dan lebih baik dalam menangani stress. Namun secara umum kemiripan diantara kedua kelompok ini jauh lebih banyak ketimbang perbedaannya. Goleman menjelaskan, bahwa secara garis besar kecerdasan emosi terbentuk dari elemen-elemen berikut ini:

4. **Pribadi** : menentukan bagaimana kita mengelola diri sendiri

1. Kesadaran diri : Mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumberdaya, dan intuisi
2. Pengaturan diri : mengelola impuls dan sumber daya diri sendiri
3. Motivasi : kecenderungan emosi yang mengantar dan memudahkan peraih sasaran

5. **Kecakapan Sosial** : menentukan bagaimana kita menangani suatu hubungan

1. Empati : kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain
2. Keterampilan social : kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain

6. **Kecakapan Pribadi**

Kesadaran diri : Mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumberdaya, dan intuisi

1. Kesadaran Emosi : mengenali emosi diri sendiri dan efeknya
2. Pengukuran diri yang akurat : mengetahui sumber daya batiniah, kemampuan, dan keterbatasan diri
3. Kepercayaan diri : kesadaran yang kuat tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri

Pengaturan diri : mengelola impuls dan sumber daya diri sendiri

1. Pengendalian diri : menjaga agar emosi dan impuls yang merusak tetap terkendali
2. Dapat dipercaya dan bersungguh-sungguh : menunjukkan integritas dan sikap bertanggung jawab dalam mengelola diri sendiri
3. Inovasi dan Adaptabilitas : terbuka terhadap gagasan-gagasan dan pendekatan-pendekatan baru, dan luwes dalam menanggapi perubahan

Motivasi : kecenderungan emosi yang mengantar dan memudahkan peraih sasaran

1. Dorongan untuk berprestasi : upaya untuk meningkatkan kualitas diri atau memenuhi standar keunggulan
2. Komitmen : menyelaraskan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan
3. Inisiatif dan Optimisme : menunjukkan proaktif dan ketekunan

7. Kinerja

Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam memberikan jasa atau produk kepada perusahaan. Dalam perusahaan, kinerja dari seorang pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam proses kegiatan. Pada upaya pengembangan kinerja tersebut, masih banyak perusahaan yang memiliki pandangan keliru mengenai faktor pendukung utama kinerja. Mereka menganggap bahwa IQ adalah penentu dari kelayakan seseorang untuk dipekerjakan.

Data yang mendukung agar hal ini dianggap serius didasarkan pada studi-studi terhadap ribuan pekerja dan eksekutif dari berbagai bidang. Ditemukan bahwa kemampuan yang dipersyaratkan untuk kinerja efektif adalah kecakapan emosi. Dibanding dengan IQ dan keahlian, kecakapan emosi berperan dua kali lebih besar. Ini berlaku dalam semua kategori pekerjaan dan dalam semua bentuk pekerjaan. Ditemukan juga bahwa rata-rata hampir 90% keberhasilan dalam kepemimpinan bergantung pada kecerdasan emosi (Goleman, 2002)

8. Kaitan Antara Emotinal Intellegence dengan Kinerja

Sebuah studi klasik terhadap lebih dari dua ribu penyelia, manajer menengah dan eksekutif di dua belas perusahaan berbeda telah dilakukan oleh Richard Boyatzis (1982), dari *Weatherhead School of Management di Case Western Reserve University*. Dari keenam belas kemampuan yang membedakan para pekerja berprestasi dari orang biasa, hanya dua yang bukan merupakan kecakapan emosi. Hasil tersebut dipertajam dengan penelitian yang dilakukan oleh Lyle Spencer Jr (1989) dimana studi-studinya tentang kecakapan mencakup 286 perusahaan di Amerika dan negara lain. Dari dua puluh satu kecakapan umum yang diidentifikasi oleh Spencer, hanya tiga yang bukan didasarkan oleh kecerdasan emosi. Dengan kata lain, lebih dari 80 % kecakapan umum yang menjadikan seseorang berprestasi istimewa bergantung pada kecerdasan emosi, bukan kemampuan kognitif murni.

Penelitian yang dilakukan oleh Mary Fontaine terhadap para eksekutif di IBM dan PepsiCo menjelaskan kecakapan-kecakapan emosi yang paling sering mengantar orang ke tingkat keberhasilan adalah inisiatif, semangat juang dan kemampuan menyesuaikan diri; pengaruh, kemampuan memimpin tim dan kesadaran politis; empati, percaya diri, dan kemampuan mengembangkan orang lain. Para kepala divisi dengan kelebihan-kelebihan ini melampaui target mereka sampai 15 hingga 20 persen, sedang yang tanpa itu mempunyai kinerja lebih rendah sampai hampir 20 persen.

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan mampu memberikan kinerja maksimal demi kemajuan perusahaan. Penerapan EI dalam kinerja akan memberikan hasil yang menonjol dalam pekerjaan. Kecakapan emosional adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan karena itu menghasilkan kinerja yang baik (Goleman,2001). Elemen pembentuk kecerdasan emosi seseorang terdiri dari lima hal yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial.

9. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ha1 : Kecerdasan emosi seseorang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Ha2 : Terdapat hubungan yang signifikan positif antara kesadaran diri dengan kinerja

Ha3 : Terdapat hubungan yang signifikan positif antara pengaturan diri dengan kinerja

Ha4 : Terdapat hubungan yang signifikan positif antara motivasi dengan kinerja

Ha5 : Terdapat hubungan yang signifikan positif antara empati dengan kinerja

Ha6 : Terdapat hubungan positif antara ketrampilan sosial dengan kinerja

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di lingkungan salah satu perguruan tinggi di kota Semarang. Sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu para karyawan tetap pada bagian biro rektor yang sudah bekerja lebih dari satu tahun, karena karyawan administrasi akan diangkat menjadi karyawan tetap setelah menempuh masa prajabatan selama satu tahun.

2. Definisi Operasional dan pengukuran Variabel

a. Emotional Intelligence

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Dumaris (2002). Dumaris mengembangkan instrumen dari elemen-elemen pembentuk kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Goleman (2001). Menurut Goleman, elemen pembentuk kecerdasan emosi seseorang terdiri dari lima hal yaitu:

1. Kesadaran diri.
2. Pengaturan diri.
3. Motivasi
4. Empati, dan
5. Kesadaran diri

b. Kinerja

Adalah suatu pernyataan mengenai persepsi tentang kemampuan kerja individu ketika berada ditempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang dikembangkan oleh William dan Anderson (1991).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Hasil Pengumpulan Data

Tahapan awal dalam penelitian ini adalah pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan. Pengumpulan data dilakukan pada minggu pertama sampai minggu ke empat bulan September 2005. Setiap satu minggu sekali peneliti mengambil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Hal ini dilakukan mengingat mobilitas kerja responden yang tinggi dan keberadaan responden yang sering tidak ditempat dikarenakan sedang ada keperluan di luar.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 12 terlihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1

Ringkasan hasil uji validitas

Indikator	Pearson corellation	Sig (2-tailed)
Kesdrn diri 1	0.544	0.001
Kesdrn diri 2	0.823	0.000
Kesdrn diri 3	0.934	0.000
Pengaturan diri 1	0.799	0.000
Pengaturan diri 2	0.794	0.000
Pengaturan diri 3	0.542	0.001
Pengaturan diri 4	0.832	0.000
Pengaturan diri 5	0.730	0.000
Motivasi 1	0.902	0.000
Motivasi 2	0.860	0.000
Motivasi 3	0.844	0.000
Motivasi 4	0.640	0.000
Empati 1	0.633	0.000
Empati 2	0.515	0.002
Empati 3	0.839	0.000
Empati 4	0.866	0.000
Empati 5	0.840	0.000
Ketrampilan sosial-1	0.753	0.000
Ketrampilan sosial-2	0.891	0.000
Ketrampilan sosial-3	0.655	0.000
Ketrampilan sosial-4	0.827	0.000
Ketrampilan sosial-5	0.459	0.000
Ketrampilan sosial-6	0.925	0.000
Ketrampilan sosial-7	0.961	0.000
Ketrampilan sosial-8	0.868	0.000
Kinerja 1	0.587	0.000
Kinerja 2	0.776	0.000
Kinerja 3	0.728	0.000
Kinerja 4	0.898	0.000
Kinerja 5	0.573	0.000
Kinerja 6	0.188	0.1288
Kinerja 7	0.514	0.002

Sumber: output SPSS, diolah.

Dari ringkasan tampilan output SPSS selain butir pertanyaan 6, masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Untuk butir pertanyaan k6, karena tidak valid (dengan nilai signifikansi 0,136). Berdasarkan hasil tersebut, maka pada variabel kinerja dari tujuh item yang digunakan hanya 6 item yang diikuti untuk pengujian hipotesis.

Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan teknik *cronbach's Alpha*. Nilai alpha antara 0,8 sampai 1 dikategorikan reliabilitas baik, nilai alpha antara 0,6 sampai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan kurang baik (Sekaran,1992).

Ringkasan hasil pengujian reliabilitas dengan bantuan alat SPSS 12 ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Ringkasan Hasil Uji Reabilitas

Nama Variabel	Cronbach Alpha	Kategori
Kesadaran Diri	0.655	Diterima
Pengaturan Diri	0.817	Baik
Motivasi	0.817	Baik
Empati	0.797	Diterima
Ketrampilan Sosial	0.917	Baik
Kinerja Individu	0.730	Diterima

Sumber : output SPSS diolah

3. Statistik Deskriptif

Perhitungan statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui besarnya nilai rata-rata, standar deviasi dan korelasi antar variabel penelitian. Hasil perhitungan selengkapnya dengan alat bantu SPSS 12 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata, Standar Deviasi dan Korelasi
Antar Variabel Penelitian

VARIABEL	MEAN	Std. Deviation	N
Kesadaran Diri	4,48	0,436	34
Pengaturan Diri	4,56	0,401	34
Motivasi	4,18	0,516	34
Empati	3,841	0,504	34
Ketrampilan Sosial	3,7794	0,701	34
Kinerja Individu	3,55	0,53	34

Sumber : output SPSS diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri yang dimiliki oleh responden berada dalam tingkat yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari angka rata-rata 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa reponden cukup mengenal kemampuan dirinya. Responden juga mampu mengelola diri sendiri secara emosional. Hal ini terlihat dari angka rata-rata pengaturan diri yang tinggi yaitu 4,68. Responden juga memiliki tingkat motivasi yang tinggi dengan angka rata-rata 4,18. Rasa empati yang dimiliki oleh responden terhadap orang lain juga relatif tinggi dengan rata-rata 3,841. kemampuan individu dalam bersosialisasi tercermin pada ketrampilan sosial. Hasil output SPSS juga menunjukkan tingkat ketrampilan sosial responden cukup tinggi dengan rata-rata 3,7794. Untuk kinerja responden rata-rata menunjukkan kinerja yang baik dengan tingkat rata-rata 3,55.

4. Uji Regresi

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk menguji apakah elemen-elemen dalam Emotional Intelligence memiliki hubungan dengan kinerja. Selain itu, analisis regresi ini juga dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dapat dibaca pada tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865(a)	.748	.703	.314436147747680

a Predictors: (Constant), KS, KD, EMPT, PD, MTV

Dari tampilan output SPSS model summary besarnya adjusted R² adalah 0.703, hal ini berarti 70.3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh keempat elemen kecerdasan emosi yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial. Sisanya sebesar 29.7% disebabkan oleh sebab-sebab lain diluar model.

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.226	5	1.645	16.640	.000(a)
	Residual	2.768	28	.099		
	Total	10.995	33			

a Predictors: (Constant), KS, KD, EMPT, PD, MTV

b Dependent Variable: kinerja

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 16.640 dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan lima elemen kecerdasan emosi terhadap kinerja.

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.047	.729		2.809	.009
	KD	-1.145	.224	-.864	-5.102	.000
	PD	.959	.264	.667	3.638	.001
	MTV	.606	.390	.541	1.552	.132
	EMPT	-.024	.154	-.021	-.153	.879
	KS	.035	.269	.043	.132	.896

a Dependent Variable: kinerja

Dengan menggunakan unstandardized beta coefficients, dari kelima elemen kecerdasan emosi sebagai variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi variabel motivasi, empati dan ketrampilan sosial tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk ketiga variabel tersebut jauh diatas 0.05. sedangkan untuk kesadaran diri dan pengaturan diri signifikan pada 0.05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosi dengan persamaan matematis :

$$\text{KINERJA} = 2.047 - 1.145 \text{ KD} + 0.959 \text{ PD} + 0.606 \text{ MTV} - 0.024 \text{ EMPT} + 0.035 \text{ KS}$$

5. Hasil Pengujian Hipotesis

Bentuk hubungan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan:

Hipotesis 1 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang dengan hasil kerjanya. Pengujian dengan regresi menyatakan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan ($R^2 = 0.73$, sig, 0.05). Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kesadaran diri dengan kinerja. Pengujian dengan regresi menyatakan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan negatif yang signifikan ($B = -1.142$, sig, 0.00). Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kesadaran diri dengan kinerja karyawan dengan bentuk hubungan negatif.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pengaturan diri dengan kinerja. Pengujian dengan regresi menyatakan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan positif yang signifikan ($B = 0.959$, sig 0.01). Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara pengaturan diri dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja. Pengujian dengan regresi menyatakan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan positif yang tidak signifikan ($B = 0.606$, sig 0.132). Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 5 menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara empati dengan kinerja. Pengujian dengan regresi menyatakan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan negatif yang tidak signifikan ($B = -0.024$, sig 0.879). Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antara empati dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 6 menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara ketrampilan sosial dengan kinerja. Pengujian dengan regresi menyatakan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan positif yang tidak signifikan ($B = 0.935$, sig 0.896). Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan antara ketrampilan sosial dengan kinerja karyawan.

6. Pembahasan

Pada hasil pengujian regresi sederhana diperoleh hasil bahwa tidak semua hipotesis didukung secara statistik. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2001) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerjanya, hasil uji regresi menyatakan kesimpulan yang sama. Namun hasil pengujian regresi untuk masing-masing elemen pembentuk kecerdasan emosi pada beberapa elemen justru tidak menunjukkan hasil yang sama.

Diantara kelima elemen pembentuk kecerdasan emosi, berdasarkan uji regresi hanya pengaturan diri yang berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman. Untuk motivasi dan ketrampilan sosial secara statistik berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan. Secara teoritis baik motivasi maupun ketrampilan sosial memiliki pengaruh positif pada kinerja sedangkan hasil uji statistik untuk kesadaran diri dan empati justru berpengaruh negatif.

Dengan adanya beberapa hasil penelitian yang ternyata tidak sejalan dengan teori maupun hasil penelitian terdahulu peneliti mencoba mengajukan beberapa hal yang mungkin menjadi penyebab perbedaan tersebut. Pertama : penelitian ini dilakukan dilingkup perguruan tinggi islam yang didalamnya terkandung nilai-nilai islam yang diterapkan sebagai aturan dalam bekerja. Khususnya dalam lingkup Unissula, terdapat bentuk budaya yang berbeda dengan kebanyakan budaya pada organisasi lain yaitu budaya akademik islami (Budai) dalam bentuk aturan yang mengikat. Hal ini yang menyebabkan karyawan Unissula otomatis berperilaku islami yang dalam penerapannya banyak mengacu pada nilai-nilai kecerdasan emosi. Disini peneliti melihat ada kecenderungan meskipun secara kinerja para pegawai masih pada level rata-rata (3,55 pada skala 1 sampai dengan 5), namun secara kepribadian para karyawan cenderung berada pada level baik (pada skala 1 sampai dengan 5 rata-rata mencapai diatas 4).

Kedua : kuesioner yang dibagikan pada karyawan tanpa disertai dengan adanya supervisi yang cukup. Hal ini dapat menimbulkan responden kurang seksama dalam melakukan pengisian. Oleh karena itu penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan di lingkup yang lebih luas dan diadakan supervisi yang cukup

KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan adanya dukungan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang berpengaruh terhadap kinerjanya. Penerapan EI dalam kinerja akan memberikan hasil yang menonjol dalam pekerjaan.

Berbeda dengan hasil pengujian untuk kecerdasan emosi, hasil pengujian terhadap masing-masing unsur pembentuk kecerdasan emosi justru menyatakan hasil yang tidak sama. Berdasarkan uji regresi hanya pengaturan diri yang berpengaruh positif dan signifikan.

Untuk motivasi dan ketrampilan sosial secara statistik berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan, sedangkan hasil uji statistik untuk kesadaran diri dan empati justru berpengaruh negatif. Hal ini tentu saja secara teoritis tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman.

Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, yaitu:

1. Data hanya dikumpulkan dari karyawan salah satu perguruan tinggi saja, itupun hanya pada salah satu bagiannya sehingga memiliki keterbatasan untuk digeneralisasikan pada setting yang lain.
2. Individu yang dijadikan sampel disini adalah seorang karyawan administrasi yang rata-rata tingkat kinerjanya sudah memenuhi standar karena tugas yang dijalankannya merupakan rutinitas tertentu. Menurut Lee, Sheldon dan Turban (2003), individu dengan tingkat kinerja yang sudah memadai biasanya jarang untuk mengubah strategi kerjanya. Sehingga, pengukuran variabel kinerja hendaknya dilakukan pada periode waktu yang berbeda atau dengan menggunakan sampel yang lebih bervariasi.
3. Masing-masing responden harus memberikan jawaban terhadap seluruh item pertanyaan yang diajukan dalam satu paket kuesioner, sehingga kemungkinan adanya *common method bias* dalam penelitian ini perlu mendapat perhatian. Jawaban responden terhadap item pertanyaan sebelumnya mungkin dapat mempengaruhi jawaban terhadap item pertanyaan berikutnya. Suatu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meminta atasan atau rekan kerja responden untuk menilai kinerja yang ditunjukkan responden.

Implikasi Praktek dan Penelitian

1. Implikasi Praktek

Penelitian ini memberikan wawasan bagi para pemimpin organisasi tentang pentingnya kecerdasan emosi yang harus dimiliki oleh karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

2. Implikasi penelitian

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan teori yang melandasi penelitian kemungkinan juga disebabkan variabel yang digunakan hanya kecerdasan emosi sebagai variabel independen. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, disarankan ditambahkan variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi hubungan antara kecerdasan emosi dengan kinerja seperti kesesuaian tugas atau variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Nggermanto, 2002, *Quantum Quotient*, Bandung, Penerbit Nuansa.
- Agus Sujanto, 1999, Psikologi Kepribadian, Surabaya, Bumi Aksara.
- Arikunto, 200, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- As'ad, 1995, *Psikologi Industri*, Yogyakarta, Liberty.
- Bacal, Robert, 2001, *Performance Management*, Jakarta, Graamedia Pustaka Utama Komputindo.
- Bambang Sudiyanto, 1996, "Pengembangan SDM dan Profesionalisme Menuju Era Globalisasi", *Majalah Gema Stikubank*, Semarang: Stikubank.
- Goleman, Daniel, 2001, *Emotionel Intelligence*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama Komputindo.
- _____, 2003, *Working With Emotional Intelligence*, Jakarta, Gramedia Pustaka Komputindo.
- Husnan, Suad dan Heidjrachman, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat. Yogyakarta, BPFE.
- Imam Ghozali, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, BP UNDIP.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo.,2002, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, BPFE.
- Iqbal Husan.,2002, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta, Graha Indonesia.
- J Supranto, 1997, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta, Erlangga.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Singgih Santoso, 2003, *SPSS Versi 10.0: Mengolah Data Statistik secara Profesional*, Jakarta, Gramedia.
- Spencer, Lyle, 1997, *Competency Assesment Method: History and State of the Art*, Boston, Hay Mc Ber.
- Sugiyono, 2001, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Alfa Beta.
- Wiley, John, 1982, *The Competent Manager : A Model for Effective Performance*, NewYork.