

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KESUKSESAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

(Studi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat)

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Negara*



AFDHIL SALIM
(67969/2005)

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KESUKSESAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA BARAT
(Studi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat)

Nama : Afdhil Salim

NIM : 2005/67969

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 02 Februari 2011

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. H. Dasril, M.Ag
NIP.19580422 198703 1 003

Pembimbing II



Drs. Syakwan Lubis
NIP.19540205 198103 1 004

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

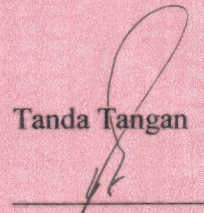
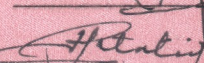
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada hari Rabu 02 Februari 2011 pukul 13.00 s/d 14.30 WIB

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KESUKSESAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PEMERINTAHAN
PROVINSI SUMATERA BARAT
(Studi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat)**

Nama : Afdhil Salim
NIM : 2005/67969
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 02 Februari 2011

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. H. Dasril, M.Ag	
Sekretaris	: Drs. Syakwan Lubis	
Anggota	: Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D	
Anggota	: Dr. Isnarmi, M.Pd. MA	
Anggota	: Dra. Runi Hariantati, M.Hum	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP,



Prof. Dr. Azwar Ananda, MA.
NIP.19610720 198602 1 001

ABSTRAK

Afdhil Salim: NIM. 2005/67969. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kesuksesan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat (Studi Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui kondisi kecerdasan emosional PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. 2) Untuk mengetahui kondisi kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. 3) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana tingkat kecerdasan emosional PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat? 2) Bagaimana tingkat kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat? 3) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional pegawai terhadap kesuksesan PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah PNS yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 580 orang PNS dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Disproportional Stratified Random Sampling*, sehingga didapat sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 85 orang PNS. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kecerdasan emosional PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berada dalam keadaan baik. Sedangkan kondisi kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berada dalam keadaan baik artinya bahwa pertanggungjawaban segala tindakan, perilaku dan kebijakan yang diambil oleh PNS kepada publik sudah baik. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Hipotesis	8
E. Manfaat Penelitian	8
II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
A. Kajian Teoritis	9
1. Kecerdasan Emosional	9
a. Defenisi kecerdasan emosional.....	9
b. Strategi untuk mengembangkan kecerdasan emosional.....	13
2. Kesuksesan Kinerja	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
3. Pemerintah	22
4. Pegawai Negeri Sipil.....	23
5. Fungsi Kecerdasan Emosional terhadap Kesuksesan Kinerja ...	24
B. Kerangka Konseptual	25
III. METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Variabel Penelitian	27

C. Populasi dan Sampel	29
D. Jenis, Sumber, Teknik, dan Alat Pengumpul Data	31
E. Instrumen Penelitian	32
F. Validitas dan Reliabilitas	33
G. Metode Analisis Data.....	37
IV. TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Deskripsi Hasil Penelitian	43
C. Analisis Inferensial	46
D. Uji Hipotesis	49
E. Pembahasan	50
V. PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Populasi Penelitian.....	31
Tabel 2. Skala Ukur Instrumen Penelitian.....	34
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data.....	35
Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Data.....	37
Tabel 5. Keadaan PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat Berdasarkan Golongan.....	44
Tabel 6. Kondisi Kecerdasan Emosional.....	45
Tabel 7. Kondisi Kesuksesan Kinerja.....	46
Tabel 8. Uji Normalitas.....	48
Tabel 9. Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 10. Koefisien Regresi.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Syntax Data SPSS
- Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Nilai Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian
- Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 6. Uji Normalitas
- Lampiran 7. Nilai Regresi
- Lampiran 8. Daftar Distribusi Frekuensi Variabel
- Lampiran 9. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 10. Rekapitulasi Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan
Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
- Lampiran 11. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat
Nomor 2 Tahun 2008
- Lampiran 12. t Table

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesuksesan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat (Studi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat).**

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Selanjutnya penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada: Bapak Dr. H. Dasril, M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Syakwan Lubis selaku pembimbing II yang telah banyak membimbing, menyumbangkan pemikiran dan menyediakan waktu bagi penyusunan skripsi ini, hingga segala kendala dan hambatan dalam penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat atas partisipasinya menjadi responden penelitian skripsi ini.
2. Bapak Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D, Ibu Dr. Isnarmi, M.Pd, MA, dan Ibu Dra. Runi Hariantati, M.Hum, selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran guna terselesaikannya skripsi ini.

3. Apa, Ibu, Imha, Izzi dan keluarga yang penulis cintai, yang selalu mendo'akan penulis, memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
4. Teman dan rekan yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis.

Akhir kata kepada Allah SWT penulis memohon dan berdoa semoga jerih payah yang diberikan kepada penulis kiranya menjadi amal shaleh bagi kita semua serta dengan harapan semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan pembaca sekalian. Amin.

Padang, Februari 2011

Penulis,

Afdhil Salim

NIM.67969/2005

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi/instansi memiliki tujuan yang hendak dicapai. Salah satu faktor penting yang sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor faktor sumber daya manusia, karena bagaimanapun juga manusia merupakan asset yang berharga yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Raymond E. Miles dalam Gomes (2003 : 24) memberi batasan mengenai organisasi sebagai berikut:

“....an organization is nothing more than a collection of people grouped together around a technology which is operated to transform inputs from its environment into marketable goods or service.” (...organisasi tidak lebih daripada sekelompok orang yang berkumpul bersama disekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang atau jasa-jasa yang dapat dipasarkan).

Jadi, menurut Miles , dalam manajemen terdapat kurang lebih tiga kelompok variabel utama, yakni organisasi, manusia dan lingkungan yang saling berinteraksi menurut pola tertentu. Berbicara tentang organisasi tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan inti segalanya.

Menurut Nawawi (1998 : 45), SDM meliputi tiga pengertian yaitu: Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi(disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Sumber daya manusia adalah

potensial manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat terwujud menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia yang dikarang oleh Sigit Daryanto (1998 : 339) kata “kinerja” mempunyai pengertian “sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja (tentang peralatan)”.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat kesuksesan/keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja menurut Veithzal Rivai (2003:15) merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Malayu (2003: 99) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai dapat dinilai dengan melalui suatu sistem penilaian yang berupa angka atau skor terhadap beberapa indikator kinerja yaitu hasil kerja, kemampuan kerja, keterampilan, dan tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai berhubungan dengan memanfaatkan sumber-sumber yang efisien

dalam menghasilkan sebanyak mungkin barang dan jasa, sedangkan produksi berkaitan dengan kegiatan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Selanjutnya kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:210) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah : “Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Goleman (2000 : 512), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial, khusus pada orang-orang yang murni hanya memiliki kecerdasan akademis tinggi, mereka cenderung memiliki rasa gelisah yang tidak beralasan, terlalu kritis, rewel, cenderung menarik diri, terkesan dingin dan cenderung sulit mengekspresikan kekesalan dan kemarahannya secara tepat. Bila didukung dengan rendahnya taraf kecerdasan emosionalnya, maka orang-orang seperti ini sering menjadi sumber masalah. Karena sifat-sifat di atas, bila seseorang memiliki IQ tinggi namun taraf kecerdasan emosionalnya rendah maka cenderung akan terlihat sebagai orang yang keras kepala, sulit bergaul, mudah frustrasi, tidak mudah percaya kepada orang lain, tidak peka dengan kondisi lingkungan dan cenderung putus asa bila mengalami stress. Kondisi

sebaliknya, dialami oleh orang-orang yang memiliki taraf IQ rata-rata namun memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Menurut Goleman dalam Ary Ginanjar Agustian (2001 : 54), berdasarkan hasil survey tentang kecerdasan emosi terhadap apa yang diinginkan oleh pemberi kerja, bahwa keterampilan teknik tidak seberapa penting dibandingkan kemampuan dasar untuk belajar dalam pekerjaan yang bersangkutan. Diantaranya, adanya kemampuan mendengarkan dan berkomunikasi lisan, adaptasi, kreatifitas, ketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, motivasi, kerjasama tim dan keinginan member kontribusi terhadap perusahaan.

Senada dengan itu Linda Keegan seorang praktisi kaliber dunia dalam Ary Ginanjar Agustian (2001 : 54) mengatakan bahwa kecerdasan emosi atau EQ harus menjadi dasar dalam setiap pelatihan manajemen. Saat ini perusahaan raksasa dunia sudah menyadari akan hal tersebut, mereka menyimpulkan bahwa inti kemampuan pribadi dan social yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang, adalah kecerdasan emosi.

Fenomena yang ada pada kinerja PNS, seperti kurangnya kesadaran disiplin dalam bekerja, rendahnya kualitas pelayanan publik, pegawai yang sering terlambat masuk kerja, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sering keluar masuk kantor tanpa alasan yang benar merupakan contoh pegawai yang tingkat disiplinnya rendah merupakan sebagian masalah kinerja yang berawal dari dalam individu pegawai itu sendiri.

Seperti dilansir media Padang Eskpress, dalam ekspos akhir tahun kinerja Pemprov Sumbar di Kantor Gubernur, terdapat sebanyak 34 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Pemprov Sumbar yang bermasalah, selama tahun 2008 dikenai sanksi disiplin. Dari jumlah tersebut 17 orang dikenai sanksi ringan, 4 orang sanksi sedang dan 13 orang sanksi berat, 3 orang diantaranya diberhentikan sebelum masa tugasnya habis. (<http://www.padangekspres.co.id>).

Demikian juga dengan akuntabilitas kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Dwiyanto dalam Ronal Regen (2009 : 4) dalam kasus Sumatera Barat terindikasi 90,9 % kinerja birokrasi Sumatera Barat digambarkan sebagai PNS yang tidak akuntabel. Hal ini disebabkan karena PNS beranggapan bahwa mereka sudah digaji, datang atau tidak datang, baik atau tidak baik kepada masyarakat, namun mereka tetap digaji dan yang menentukan keberadaan mereka adalah pemerintah, bukan masyarakat.

Bapak Eko Faisal S.Kom selaku Kepala Bagian Kebudayaan Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Sumatera Barat memberikan tanggapan terhadap kecerdasan emosional terhadap hasil kerja PNS “hasil kerja pegawai, sama hal nya dengan saya tidak dapat dipungkiri sedikit banyaknya akan dipengaruhi oleh kondisi pegawai saat yang bersangkutan mengerjakan pekerjaannya, baik itu mental atau fisik yang kurang sehat. Kadang permasalahan yang ada diluar pekerjaan akan mempengaruhi pekerjaan saya menjadi tidak optimal, belum lagi dengan tekanan-tekanan yang ada.

Sejalan dengan hal diatas seperti yang dikatakan Agustian dalam Fabiola (2005: 79) bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik

Merujuk kepada fenomena negatif dan pemberitaan yang terkait tentang PNS yang berlaku indisipliner di media cetak maupun media elektronik serta keterangan salah seorang PNS Kantor Gubernur Sumatera Barat maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian dengan judul: **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KESUKSESAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA BARAT (Studi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat)**

B. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran PNS terhadap disiplin kerja.
2. Rendahnya akuntabilitas kerja PNS di Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kualitas dan kuantitas kerja PNS dalam bekerja.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat besarnya ruang lingkup serta banyaknya faktor yang turut mempengaruhi kesuksesan kinerja pegawai, maka berdasarkan identifikasi masalah

diatas agar penelitian ini lebih terarah maka permasalahanya dibatasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
- b. Bagaimana tingkat kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
- c. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional pegawai terhadap kesuksesan PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan yang ada, maka penelitian ini bertujuan, antara lain :

1. Untuk mengetahui kondisi kecerdasan emosional PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui kondisi kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

D. Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

“Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kesuksesan kinerja PNS”.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pelayanan Publik.

2. Manfaat Akademis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu alternatif sumber literatur dan memperkaya khasanah kepustakaan, terutama yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional dan kesuksesan kinerja PNS.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, khususnya di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, tentang manfaat kecerdasan emosional terhadap kinerja PNS guna meningkatkan pelayanan publik yang prima.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis

1. Kecerdasan Emosional

a. Defenisi kecerdasan emosional

Reuven Baron dalam Stein dan Book (2002:158) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi dan kecakapan non-kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan, definisi tentang kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Baron lebih menekankan pada hasil yang didapat oleh individu jika menggunakan kemampuan emosionalnya secara optimal. Salovey dan Mayer dalam Stein dan Book (2002:159) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Shapiro (2001:5) menyebutkan kualitas-kualitas kecerdasan emosional, diantaranya: empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat.

Ketika berbicara mengenai urgensi kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang dalam kehidupan, Suharsono (2004:97) mengungkapkan beberapa

keuntungan kecerdasan emosional sebagai berikut; *pertama*, kecerdasan emosional jelas mampu menjadi alat untuk pengendalian diri, sehingga seseorang tidak terjerumus ke dalam tindakan-tindakan bodoh yang merugikan dirinya sendiri maupun orang lain. *Kedua*, kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. *Ketiga*, kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apa pun. Karena setiap model kepemimpinan sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program dan yang tak kalah pentingnya adalah dukungan dan partisipasi dari para anggota

Menurut Goleman (2000 : 512), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui 5 indikator utama, yaitu:

1. Kesadaran diri mengenali emosi.

Menurut Goleman (2001:513), kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri.

2. Pengendalian diri

Menurut Goleman (2001:514) mendefinisikan pengendalian diri dengan menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan

sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi diri.

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kitamengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi (Goleman 2001:514)

4. Empati.

Kemampuan berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami persepektif mereka, mnumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang (Goleman, 2001:514).

5. Keterampilan sosial.

Menurut Goleman (2001:514) keterampilan sosial berarti menanganieemosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermatmembaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakanketeraampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin,bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama danbekerja dalam tim. Keterampilan sosial merupakan aspek yang paling pentingdalam *Emotional Intelligence*. Keterampilan sosial bisa diperoleh denganbanyak berlatih.

Jadi berdasarkan definisi-defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan membaca lingkungan dan menatanya kembali, kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, kelebihan dan kekurangan mereka, kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan dan kemampuan untuk menjadi orang yang menyenangkan, yang kehadirannya didambakan orang lain.

Aspek-aspek kecerdasan emosi Menurut Reuven Baron dalam Suhadianto (2008) kecerdasan emosi meliputi:

1). Intrapersonal

Kesadaran diri emosional (*emotional self-awareness*): kemampuan untuk mengenali perasaan diri. Memperjuangkan hak dan dengan terbuka mengekspresikan pikiran, keyakinan dan perasaan dengan cara yang tidak destruktif. Self- regard: Kemampuan untuk menghargai dan menerima diri sendiri yang pada dasarnya baik. Aktualisasi diri: Kemampuan untuk menyadari kemampuan potensial yang dimiliki dengan cara melibatkan diri agar dapat menjalani hidup yang berarti, penuh dan kaya. Kemandirian: kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan diri dalam berfikir dan bertindak, serta bebas dari ketergantungan emosional.

2) Interpersonal

a) Empati: Kemampuan untuk menyadari, memahami, dan menghargai perasaan orang lain.

- b) Tanggung jawab sosial: Kemampuan untuk menampilkan diri sebagai anggota kelompok sosial yang kooperatif, kontributif dan konstruktif.
- c) Orientasi kognitif: Kemampuan memecahkan masalah (problem solving): kemampuan untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan masalah serta dapat memunculkan dan menerapkan solusi yang efektif.
- d) Menguji kenyataan (reality testing): Kemampuan untuk melihat hubungan antara apa yang dialami dengan apa yang ada secara objektif.
- e) Fleksibilitas: Kemampuan untuk mengatur pikiran, emosi dan perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi yang berubah-ubah.
- f) Mengatasi stress: Kemampuan untuk bertahan ketika menghadapi peristiwa yang sulit dan situasi yang menekan tanpa menjadi rapuh dengan menghadapi stres tersebut dengan aktif dan positif.
- g) Mengendalikan impuls: Kemampuan untuk menahan atau menghambat impuls, dorongan atau godaan untuk melakukan tindakan
- h) .Afeksi kebahagiaan: Kemampuan untuk merasa puas dengan kehidupan yang dialami, menyenangkan diri sendiri dan orang lain serta bisa bersenang senang.
- i) Optimisme: Kemampuan untuk melihat sisi positif dari kehidupan dan bias menjaga sifat yang positif walau menghadapi situasi yang buruk.

b. Strategi untuk mengembangkan kecerdasan emosional

Untuk mengembangkan keterampilan kecerdasan emosional kita, pakar Salovey dalam blog Arif Luqman Nakhirin (2009) memberikan beberapa arahan agar

seseorang dapat mengenali dan mengembangkan kecerdasan emosinya dengan beberapa cara seperti: Mengenali emosi diri sendiri dengan cara kesadaran diri, dan mengenali perasaan sewaktu perasaan yang dirasakan terjadi. Mengelola emosi dan menangani perasaan hal ini dilakukan agar seseorang dapat mengungkapkan dengan apa yang akan menjadi motivasi diri. Penataan emosi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan dan memahami emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain, dan berkomunikasi dengan jiwa.

Hannie dalam *Mindscape* mengemukakan beberapa strategi untuk meningkatkan kecerdasan emosional meliputi :

1. Membaca situasi
2. Mendengarkan dan menyimak lawan bicara
3. Siap berkomunikasi
4. Tak usah takut ditolak
5. Mencoba berempati
6. Pandai memilih prioritas
7. Sikap mental
8. Ungkapkan lewat kata-kata
9. Bersikap rasional
10. Fokus

2. Kesuksesan Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja. Walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip tampaknya sejalan mengenai proses pencapaian hasil. Menurut Mangkunegara (2004:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson, Ivan Cevich dan Donnelly (1993: 28) bahwa kinerja sebagai prestasi kerja dari perilaku. Prestasi kerja itu ditentukan oleh kemampuan bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kualitas kerja secara menyeluruh.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat kesuksesan/keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja menurut Veithzal Rivai (2003:15) merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil

kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Pegawai merupakan aset organisasi yang akan menentukan berkembang atau tidaknya organisasi tersebut. Begitu juga dengan kinerja yang dihasilkannya akan menentukan keberhasilan yang akan dicapai oleh organisasi. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai berikut penulis paparkan pengertian kinerja menurut para ahli.

Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Malayu (2003: 99) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sejalan dengan itu Pabundu (2005:121) juga mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Selanjutnya kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:210) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah : “Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sulit didapatkan keterangan dan informasi mengenai kinerja pelayanan publik dikarenakan begitu kompleksnya indikator kinerja, yang biasa digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik. Hal ini disebabkan oleh *stakeholders* yang sangat banyak dan memiliki kepentingan yang berbeda-beda pada birokrasi publik. Kondisi ini kontras dengan sektor privat yang indikator kinerjanya relatif lebih sederhana. Kesulitan lainnya dalam mengukur kinerja birokrasi publik adalah dikarenakan tujuan dan misi birokrasi publikseringkali menjadi tidak jelas karena sifatnya multidimensional. Konsekuensinya, indikator pengukuran kinerja bagitiap-tiap *stakeholders* juga berbeda-beda. Namun demikian menurut Dwiyanto (2002:48) ada beberapa indikator yang dapat digunakan mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut:

- a. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
- b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
- c. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

d. **Responsibilitas**, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.

e. **Akuntabilitas**, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Menurut John Bernadin dalam Laras (2006:12) menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas.

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

5. Kemandirian.

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja seorang karyawan. Karyawan dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas output yang dihasilkandari serangkaian tugas yang harus dilakukan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh pendapat ahli di atas maka untuk mengukur kinerja ternyata dapat dilakukan dengan menggunakan lima indikator antara lain produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Dari pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan kerja seseorang atau kelompok orang pada organisasi yang mempunyai kemampuan dan tanggungjawab untuk penyelesaian pekerjaan dan berguna untuk pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:2) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keahlian dan kemampuan dari pegawai itu sendiri, motivasi kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan, pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan suasana kerja, promosi, keterlibatan dalam organisasi, simpati pimpinan dan disiplin kerja.

Payaman J. Simanjuntak (2005:10) menyebutkan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya sebagai berikut:

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu; *pertama*, kemampuan dan keterampilan kerja. *kedua*, motivasi dan etos kerja. mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumberdaya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi

dan etos kerja dipengaruhi oleh latarbelakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi. David C. McClelland dalam Mangkunegara (2004:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Menurutnya ada 6 (enam) karakteristik dari pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi; *pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil resiko. *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2) Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasaran kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3) Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi

pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi pegawai untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut ahli diatas jadi dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja alah kemampuan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

3. Pemerintah

Menurut Sedarmayanti (2004: 2) bahwa yang dimaksud dengan Pemerintah adalah lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian, atau kota dan sebagainya.

Dalam Undang-undang RI Nomor 32 Tahun 2004 bahwa yang dimaksud dengan Pemerintah pusat atau Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sedangkan Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta yang dimaksud dengan Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Serta Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

4. Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-undang RI No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri terdiri dari 3 (tiga) unsur, yakni:

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional Republik Indonesia
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu:

- a. Pegawai Negeri Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

- b. Pegawai Negeri Daerah

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran

Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

5. Fungsi Kecerdasan Emosional terhadap Kesuksesan Kinerja

Kinerja yang dihasilkan pegawai sangat membantu untuk kesuksesan suatu organisasi. Kinerja pegawai yang rendah juga akan menjadikan tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Achmad (2001:34) yang menyatakan bahwa betapapun baik dan lengkapnya program pekerjaan, metode, media sarana dan prasarana yang ada namun keberhasilan organisasi juga terletak pada kinerja yang dihasilkan pegawai.

Sementara itu Darmawan (2006:107) mengatakan peningkatan mutu organisasi dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan akan mempermudah mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Selanjutnya Siswanto (2005:235) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kerja.

Jadi berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan demi keberhasilan dan kemajuan organisasi baik untuk mencapai target pada masa sekarang maupun untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

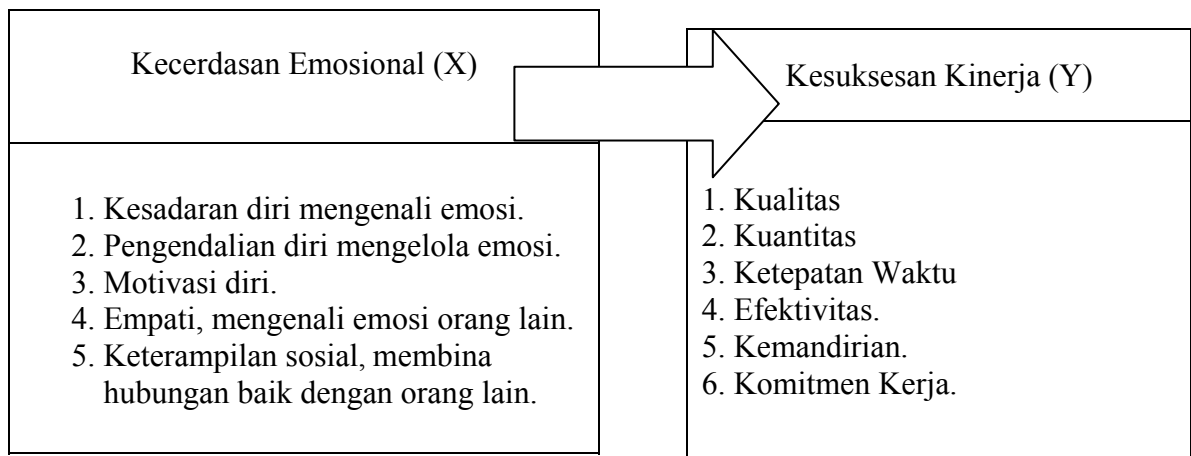
Agustian dalam Fabiola (2005: 79) menyatakan bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Senada dengan itu Boyatziz dan Chermis dalam Fabiola (2005: 79) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi

yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

Gambar : kerangka konseptual dari pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap Kesuksesan kinerja (Y)

Gambar 1.
Kerangka Konseptual



Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu di era globalisasi ini yang penuh dengan tantangan dan akan banyak menghadapi masalah-masalah yang kompleks baik dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar diri individu. Kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri mengenali emosi, pengendalian diri mengelola emosi, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup dengan perolehan TCR 71,22%.
2. Kesuksesan kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup dengan perolehan TCR 73,47%.
3. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,433 > 1,663$ artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan kinerja pada PNS Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat pada signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 6,7% sedangkan 93,3% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan tingkat kecerdasan emosional PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup, begitu juga dengan tingkat kesuksesan kinerja, kecerdasan emosional mempengaruhi kesuksesan kinerja maka disarankan kepada

pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Sumatera Barat untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kecerdasan emosional dengan tujuan peningkatan kesuksesan kinerja di kantor.

2. Disamping meningkatkan kecerdasan emosional, PNS dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat juga diharapkan untuk memperhatikan faktor-faktor yang tidak terdeteksi yang juga mempengaruhi kesuksesan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Acuan dari buku

- Achmad S. Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Agus Dwiyanto. 2002. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: FISIP Univ. Gadjah Mada.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Adima
- Ary Ginanjar Agustian. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga
- Arikunto Suharsimi. 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Darmawan Wibisono. 2006 *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama
- Faustino Cardoso Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gibson J.L., dan Ivan Cevich. 1993. *Organisasi dan Manajemen*, Penerjemah: Sulistyono. Jakarta : Erlangga.
- Goleman, Daniel. 2000. *Emotional Intelligence Penerjemah T. Hermaya*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2001. *Working White Emotional intelligence*. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadari Nawawi. 1998 *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Husain Umar dan PurnomoSetiady Akbar. 1995. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonathan Sarwono. 2009. *Statistik itu Mudah: Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: Andi.