

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR FAKULTAS SENI MEDIA REKAM INSTITUT
SENI INDONESIA YOGYAKARTA**

Oleh

Rosmini dan Arif Kuncoro Dwi Putranto

Abstract

Performance of Civil Servants (PNS), which tends to be worse during this already common knowledge. Bureaucrats synonymous with poor service, lazy and undisciplined. Such conditions also occur in Media Arts Faculty Office Record Indonesian Art Institute Yogyakarta (ISI FSMR) which is the object of this research. This study aims to determine the effect of emotional intelligence on the performance of employees FSMR ISI.

Employee performance is the result of work accomplished by people who work at an institution in carrying out the tasks assigned to him in accordance with, the legal and does not violate the law and in accordance with the moral and ethical. Emotional intelligence is the ability to perceive and understand the emotional sensitivity that includes the ability to motivate yourself or others, self-control, is able to understand the feelings of others, and are able to manage the emotions that can be used to guide the mind to take the best decision. Employee performance indicators used in this research that the quality of work, quantity of work, job knowledge, reliability, attendance and self-reliance. Indicators of emotional intelligence and the assessment of emotions in the self-expression, assessment and recognition of others' emotions, emotion regulation in self and theUse of emotion to facilitate performance.

The population in this study were all active employees at ISI FSMR with a sample of 32 people. This study uses primary data. Techniques of data collection using questionnaires filled out directly by the respondent. The analysis used the simple linear regression with the data if the program SPSS for windows 19.0. The results showed an effect of emotional intelligence on the performance of employees by 21.8% in FSMR ISI.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance

Pendahuluan

Perubahan lingkungan kerja menuntut organisasi untuk lebih adaptif agar mampu bersaing dan mencapai sukses. Kekuatan organisasi untuk bersaing tidak lepas dari dukungan semua pihak dalam memikirkan dan melakukan perbaikan kinerja. Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan dalam suatu organisasi. Karyawan memainkan peran yang sangat penting, selain sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi perencana, pelaku, juga berperan dalam keberhasilan dalam suatu organisasi, yaitu melalui pembimbingan dan pembentukan karakter generasi muda, serta menciptakan SDM agar mampu bersaing di era global.

Karyawan sebagai unsur utama sumber inspirasi dan gerakan suatu organisasi merupakan unsur tersulit penanganannya. Hal ini bisa terjadi karena karyawan memiliki sistem nilai dalam organisasi selain memiliki sistem nilai yang lain. Seperti banyak diketahui setiap organisasi memiliki nilai-nilai, peraturan-peraturan, kebijakan, serta misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh kepada anggotanya. Organisasi juga memiliki harapan yang berupa dukungan dari anggota sehingga mau dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk tujuan dan kepentingan organisasi. Salah satu bentuk dukungan yang diharapkan oleh organisasi dari setiap anggotanya adalah memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasi sehingga organisasi dapat terus berkembang dalam era persaingan global saat ini.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan kualitas SDM yang baik pula. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya adalah berbeda, sehingga diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi agar tercapai kinerja karyawan yang baik. Kinerja mengacu pada suatu sistem

formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga dalam tingkat kehadiran pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada instansi tentang pelaksanaan kinerja pegawai.

Upaya perbaikan tersebut tentunya dilakukan dengan menggunakan berbagai cara yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja PNS. Hal ini akan menyebabkan para pengelola instansi menjadi semakin khawatir. Paradigma apa lagi yang harus diterapkan? sehingga muncullah paradigma baru, yaitu: *Emotional Quotient* (EQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ). Menurut teori, orang-orang yang mempunyai EQ dan SQ yang tinggi, akan lebih mampu mengendalikan perilakunya sehingga bisa menghambat perilaku-perilaku non-produktif yang tidak perlu, memacu kinerja dan dampaknya tentu peningkatan kinerja.

Saat ini *Intelligence Quotient* (IQ) sebagai satu-satunya tolok ukur kecerdasan yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan manusia, dan munculnya konsep Kecerdasan Emosional atau EQ dan Kecerdasan Spiritual atau SQ. Kecerdasan manusia ternyata lebih luas dari anggapan yang dianut selama ini. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu dimensi yaitu dimensi inteligensi. Kesuksesan manusia dan juga kebahagiaannya, ternyata lebih terkait dengan beberapa jenis kecerdasan selain IQ. Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam suatu organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi.

Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami

orang lain atau rekan kerjanya sehingga tercipta suasana kelompok kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting dalam mencapai target atau tujuan organisasi. Salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas bagi segenap karyawan adalah kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Namun di sejumlah organisasi, baik organisasi perusahaan, pemerintah, sosial politik, maupun pendidikan, kecerdasan emosional seringkali tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai indikator kinerja.

Hal demikian tidak terkecuali berlangsung di Fakultas Seni dan Media Rekam (FSMR) Institut Seni Indonesia (ISI) Yogyakarta. Di perguruan tinggi negeri ini, masalah kecerdasan emosional, nyaris tidak pernah menjadi wacana penting di kalangan karyawan dan pimpinan. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya. Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut ditandai antara lain dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan, dan lain-lain perilaku yang sejenis. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Kantor FSMR ISI Yogyakarta.

Rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian yang jawabannya diperoleh setelah melakukan penelitian. Sesuai dengan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan FSMR ISI Yogyakarta?

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan FSMR ISI Yogyakarta.

Kajian Literatur

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Hal tersebut dikemukakan oleh (Prawirosentono, 1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang dipergunakan di dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999:236) sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*Quantity of work*)
2. Yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
3. Kualitas kerja (*Quality of work*)
4. Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
5. Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*)
6. Yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
7. Kreativitas (*Creativeness*)
8. Yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi.

9. Kerjasama (*Cooperation*)
10. Yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
11. Ketergantungan (*Dependability*)
12. Yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
13. Inisiatif (*Inisiative*)
14. Yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
15. Kualitas Pribadi (*Personal qualities*)
16. Yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.
17. Efektivitas dan efisiensi yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mempergunakan waktu yang efisien.

Dharma (2003:355) menyatakan bahwa pengukuran kinerja karyawan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas

Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas

Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Mathis dan Jackson (2002:378) kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran
Kuantitas keluaran meliputi volume keluaran dan kontribusi atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Kualitas keluaran
Kualitas keluaran meliputi ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran pekerjaan.
3. Jangka waktu keluaran
Jangka waktu keluaran menunjukkan waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Kehadiran di tempat kerja
Kehadiran di tempat kerja meliputi regularitas dan ketepatan waktu hadir.
5. Sikap kooperatif
Mampu bekerjasama dan berhubungan baik dengan rekan kerja dan tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu/golongan.

Bernardin (2003:82) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan lima kriteria penilaian yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)
Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*)
Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*)

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Dessler (2007:36) menjelaskan ada enam faktor penilaian kinerja yang berkaitan dengan pelayanan publik, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah akurasi, ketelitian, penampilan dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan produktivitas atau kuantitas yang meliputi volume, kontribusi dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

3. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.

4. Keandalan

Keandalan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.

5. Kehadiran

Kehadiran adalah sejauh mana karyawan dapat hadir tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

6. Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Mitchel dalam Soedarmayanti (2007:260) aspek-aspek kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang yaitu:

1. Kualitas Kerja (*quality of work*)

- a. Hasil kerja yang diperoleh
- b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
- c. Manfaat hasil kerja

2. Ketepatan waktu (*promptness*)

- a. Penataan rencana kegiatan/rencana kerja
- b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

3. Inisiatif (*inisiative*)

- a. Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi
- b. Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi

4. Kemampuan (*capability*)

- a. Kemampuan yang dimiliki
- b. Keterampilan yang dimiliki
- c. Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada
- d.

5. Komunikasi (*communication*)

- a. Komunikasi intern (ke dalam) organisasi
- b. Komunikasi ekstern (ke luar) organisasi
- c. Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas

Dalam studi manajemen, kinerja karyawan adalah hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individual maupun kelompok.

Dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan yang dipakai adalah sesuai pendapat Dessler seperti tersebut di atas, hal itu karena indikator-indikator yang disampaikan Dessler lebih sederhana, lengkap dan mudah dipahami sehingga menurut peneliti akan lebih mudah untuk diterapkan dalam penelitian, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Pengetahuan pekerjaan,
4. Keandalan
5. Kehadiran
6. Kemandirian

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan diri, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2000:57). Kecerdasan emosional dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah

kepuasan dan mengatur suasana hati. Mengatur suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosional secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Terdapat lima wilayah utama dalam kecerdasan emosional yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, dan juga kemampuan dalam membedakan emosi diri sendiri dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya.

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Tridhonanto (2009:5) terdapat tiga indikator kecerdasan emosional, yaitu:

1. Kecakapan pribadi
2. Yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi dan memotivasi diri sendiri.
3. Kecakapan sosial
4. Yaitu kemampuan menangani suatu hubungan dengan orang lain, mengenali emosi orang lain dan memiliki kemampuan empati.
5. Keterampilan sosial
6. Yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain dan mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya.

Wong dan Law (2002:246) memberi konsep kecerdasan emosional terdiri dari empat indikator yang berbeda, yaitu:

1. Penilaian dan ekspresi emosi dalam diri (*Self Emotional Appraisal*)
2. Hal ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk memahami emosi dan mengekspresikan emosi. Orang yang memiliki kemampuan yang baik pada penilaian emosi diri ini, mempunyai pemikiran yang masuk akal dan mengakui emosi mereka dengan baik sebelum menilai emosi orang lain.
3. Penilaian dan pengakuan emosi orang lain (*Other Emotional Appraisal*)
4. Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melihat dan memahami emosi dari orang-orang di sekitar mereka. Orang yang tinggi dalam kemampuan ini akan jauh lebih sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain serta pikiran mereka.
5. Peraturan emosi dalam diri (*Regulation of Emotion*)
6. Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengatur emosi, yang memungkinkan pemulihan lebih cepat dari tekanan psikologis.
7. Penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja (*Use of Emotion*)
8. Hal ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk menggunakan emosi mereka dengan mengarahkan mereka ke arah kegiatan yang konstruktif dan kinerja pribadi.

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek yang ada. Goleman (2000:42) mengemukakan lima indikator dalam kecerdasan emosional, yaitu:

1. Kesadaran diri (*Self awareness*)
2. Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

3. Manajemen diri (*Self management*)
4. Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
5. Motivasi (*Motivation*)
6. Merupakan kemampuan menggunakan hasrat dan keinginan untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi yang telah dilakukan.
7. Empati (*social awareness*)
8. Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya terhadap orang lain serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
9. Manajemen hubungan (*Relationship management*)
10. Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan suasana kerja yang baik, serta mempertahankan hubungan yang baik, bisa mempengaruhi orang lain, memimpin, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan indikator kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Wong dan Law seperti tersebut di atas, hal itu karena indikator-indikator tersebut mudah dipahami yang berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga akan memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan, yaitu:

- a. Penilaian dan ekspresi emosi dalam diri
- b. Penilaian dan pengakuan emosi orang lain
- c. Peraturan emosi dalam diri
- d. Penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono,2007:15). Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, penelitian ini akan menggunakan variabel kecerdasan emosional (variabel bebas) dan kinerja karyawan (variabel tergantung). Berdasarkan uraian di atas maka model kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari obyeknya (Djarwanto dan Subagyo, 1998:12). Data primer diperoleh melalui kuesioner yaitu suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara menyusun serangkaian daftar pertanyaan dan mengirimkannya kepada responden untuk dijawab dan diberi nilai (Arikunto,

1997:88). Adapun jumlah pertanyaan untuk variable kinerja karyawan (6 item), variable kecerdasan emosional (4 item).

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi (Sigit, 2003:97) Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah menggunakan teknik sensus sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu 32 orang karyawan FSMR ISI Yogyakarta.

Tabel 1
Sampel Karyawan FSMR ISI Yogyakarta

No	Bagian/Sub Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala Bagian Tata Usaha	1
2	Pendidikan	3
3	Kemahasiswaan	3
4	Umum dan Perlengkapan	12
5	Keuangan dan Kepegawaian	3
7	Tenaga Honorer, Kontrak dan Cleaning Service	10
Jumlah		32

Sumber: Kepegawaian FSMR ISI Yogyakarta

Analisis Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan korelasi *produk moment* dikatakan valid apabila nilai dari r hitung $>$ daripada r tabel. Jika nilai dari r hitung $<$ r tabel, maka item tersebut tidak valid atau gugur.

Hasil perhitungan dengan program SPSS uji validitas menunjukkan bahwa semua item butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel (0,349), karena nilai r hitung semua item pernyataan di atas 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Analisis Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*, dikatakan baik atau reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* $>$ 0,600. Jika nilai $\alpha <$ 0,600 maka item tersebut tidak reliabel.

Hasil perhitungan dengan program SPSS uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil nilai koefisien *cronbach's alpha* variabel kecerdasan emosional 0,875 dan variabel kinerja karyawan 0,909. Hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0,600, sehingga variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan adalah reliabel.

Pembahasan

Analisis Deskriptif Pertanyaan

Dalam kuesioner kecerdasan emosional yang terdiri dari 4 dimensi dengan 16 pernyataan, pada tabel 2 memberikan informasi bahwa responden memiliki tingkat kesetujuan yang tinggi terhadap item pernyataan yang diajukan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai kesemua item pernyataan, yaitu nilai 3 dari nilai maksimum 5, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki respon netral dan setuju terhadap semua pernyataan.

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penilaian dan ekspresi emosi dalam diri	7	20	5	0	0
2	Penilaian dan pengakuan emosi orang lain	2	15	12	3	0
3	Peraturan emosi dalam diri	3	19	10	0	0
4	Penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja	3	23	6	0	0

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif secara keseluruhan setiap item pernyataan untuk kuesioner kecerdasan emosional yang telah diuji dengan program SPSS diketahui bahwa jawaban dari keseluruhan variabel berada pada tingkatan angka 3 dan 4, yang berarti netral (N) dan setuju (S).

Dalam kuesioner kinerja karyawan yang terdiri dari 6 dimensi dengan 18 pernyataan, pada tabel 3 memberikan informasi bahwa responden memiliki tingkat kesetujuan yang tinggi terhadap item pernyataan yang diajukan, diketahui dari nilai kesemua item pernyataan, yaitu nilai 3 dari nilai maksimum 5, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki respon netral dan setuju terhadap semua pernyataan.

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas pekerjaan	4	19	9	0	0
2	Kuantitas pekerjaan	4	19	8	1	0
3	Pengetahuan pekerjaan	7	16	8	1	0
4	Keandalan	2	11	17	2	0

5	Kehadiran	7	21	4	0	0
6	Kemandirian	2	12	11	7	0

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif keseluruhan variabel berada pada tingkatan angka 3 dan 4, yang berarti netral (N) dan setuju (S), terdapat 1 item pernyataan yaitu nomor 4 terkait dengan keandalan mayoritas responden menjawab netral (N).

Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak dan untuk menentukan apakah data layak atau tidak untuk dianalisis. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ (5%) sebaliknya apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ (5%) maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Dalam hal ini diambil nilai signifikansi kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dari regresi secara keseluruhan sebagai berikut:

Tabel 4

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikan	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,690	0,728	Normal
Kinerja karyawan	0,581	0,888	Normal

Sumber: Pengolahan Data Primer

Hasil perhitungan dengan program SPSS menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,690 dengan nilai signifikansi sebesar 0,728. Pada variabel kinerja karyawan

diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,581 dengan nilai signifikansi sebesar 0,888. Oleh karena nilai signifikansi pada kedua variabel lebih besar dari 0,05 (5%), maka data yang digunakan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (X) dapat diprediksi melalui variabel dependen (Y). Dalam hal ini dapat dianalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional (X) dapat diprediksi melalui variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,653	2,889	0,007	Signifikan
Konstanta: 28,298				

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dengan analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa t hitung variabel kecerdasan emosional sebesar 2,889 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Oleh karena nilai koefisien regresi lebih kecil dari nilai signifikansi 5% ($0,007 < 0,05$) maka H_a diterima. Nilai positif pada koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,653.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Besarnya koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1. Koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien determinasi mendekati 0 hubungannya semakin lemah. Hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	Adjusted R^2
1	0,467 ^a	0,218	0,192

Sumber: Pengolahan Data Primer 2014

Dengan analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan FSMR ISI Yogyakarta sebesar 21,8%, sedangkan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam hasil penelitian.

Dari analisis yang dilakukan, maka dapat dibuktikan bahwa H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan FSMR ISI Yogyakarta. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,007 < 0,05$). Nilai positif pada koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,653 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, artinya semakin baik kecerdasan emosional, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji validitas kecerdasan emosional dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel (0,349), karenanya nilai r hitung semua item pernyataan di atas 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa semua item valid. Uji reliabilitas kecerdasan emosional dan kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien *cronbach's alpha* variabel kecerdasan emosional 0,875 dan variabel kinerja karyawan 0,909, hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0,600. Hal ini mengindikasikan kedua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Besar kontribusi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan FSMR ISI Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi. Pada hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,8%, sedangkan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam hasil penelitian ini. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Wong dan Law (2002:246) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberi pengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, mengindikasikan variabel kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Goleman (2000:46) kecerdasan emosional atau *emotional Quotient* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecakapan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosional yang dapat menghasilkan kinerja baik dalam pekerjaan. Kerangka kerja kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, pengaturan, motivasi, empati dan ketrampilan sosial. Apabila emosional diri/kesadaran diri karyawan semakin baik, mereka akan bekerja dengan lebih baik dan bahkan cenderung sesuai dengan harapan/standar yang diberlakukan organisasi, sehingga pada akhirnya mereka akan mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat dengan produktifitas yang dihasilkan ketika melakukan pekerjaan. Kuantitas kerja dapat diukur melalui seberapa besar karyawan menghasilkan produk ketika bekerja. Kecerdasan emosi yang tinggi dan diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang baik tentunya dapat meningkatkan kesejahteraan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan atas analisis terhadap hasil-hasil penelitian maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan FSMR ISI Yogyakarta, yang dibuktikan dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,007 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,218 atau 21,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 21,8%, sedangkan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini. Selain dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu motivasi, rasa tanggungjawab, kepemimpinan dan kedisiplinan sedangkan faktor eksternal antara lain kebijakan yang ditetapkan oleh pihak FSMR ISI Yogyakarta, lingkungan kerja, dan motivasi keluarga.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang berhubungan dengan kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden mayoritas adalah berpendidikan SLTA/STM, tetapi hubungannya dengan kecerdasan emosional sudah baik karena dipengaruhi faktor lain seperti faktor usia dan masa kerja.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disampaikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan FSMR ISI Yogyakarta. Upaya yang bisa dilakukan untuk

menindaklanjuti hal tersebut adalah perlu mengikutsertakan para karyawan dalam kegiatan pelatihan, seminar yang berkaitan dengan psikologis secara berkala dalam upaya peningkatan kecerdasan emosional seperti pelatihan *Emotional Quotion*. Apabila kegiatan tersebut dilakukan secara rutin, maka kecerdasan emosional pegawai akan menjadi lebih baik lagi.

2. Organisasi perlu mempertimbangkan aspek kecerdasan emosional dengan menggunakannya sebagai alat untuk melakukan proses rekrutmen karyawan.
3. Organisasi perlu memberikan tugas yang menantang, misalnya melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, penetapan tujuan kinerja, dan pemberian bantuan biaya (beasiswa) untuk peningkatan kualitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, J. 2003. *The Function of The Executive*. Cambridge: Ma. Research of Harvard University.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai Depdikbud.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 1998. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Goleman, Daniel. 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa: T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*, Alih bahasa: Bayu Brawira. Jakarta: Salemba Empat
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sigit,Suhardi. 2003. *Pengantar Metodologi Penelitian: Sosial, Bisnis Manajemen*. Yogyakarta: BPEF UST Yogyakarta.
- Soedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan keduabelas. Bandung: CV Alfabeta.
- Wong, C. & Kenneth S. Law. 2002. *The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study, The Leadership Quarterly*.