



**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN BIDANG PELAYANAN DAN PENETAPAN PADA
BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH (BAPPENDA)
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:
Adrizarl Haqie
021116361

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

SEPTEMBER 2021



**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN BIDANG PELAYANAN DAN PENETAPAN PADA
BADAN PENGELOLAAN DAN PENDAPATAN DAERAH
(BAPPENDA) KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan .
Bogor



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN BIDANG PELAYANAN DAN PENETAPAN PADA
BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH (BAPPENDA)
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

**Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Kamis Tanggal 02 / Desember / 2021**

**Adrizal Haqie
021116361**

Menyetujui,

**Ketua Penguji Sidang
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA)**

Handwritten signature of Ketut Sunarta, enclosed in an oval shape, positioned above a horizontal line.

**Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM., CA)**

Handwritten signature of Dr. Drs. Edy Sudaryanto, positioned above a horizontal line.

**Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM)**

Handwritten signature of Dr. Herman, positioned above a horizontal line.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adrizal Haqie

NPM : 0211 16 361

Judul Skripsi : Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2021

Materi Rp6000,-

Adrizal Haqie

0211 16 361

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Adrizar Haqie NPM 021116361. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor. Pembimbing: EDY SUDARYANTO dan HERMAN. 2021

Adanya penurunan kinerja karyawan sehingga diidentifikasi berpengaruh pada kecerdasan emosional karyawan BAPPENDA Kabupaten Bogor. Maka tujuan penelitian ini diperlukan untuk menjelaskan keadaan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dan hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode *Explanatory Survey*. Teknik penelitian kuantitatif. Metode analisis data merupakan analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan BAPPENDA Kabupaten Bogor memiliki hubungan yang positif. Hasil koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,757 artinya memiliki tingkat hubungan kategori kuat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan sebesar 57,3%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kecerdasan emosional yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi ($8,704 > 1,711$). Maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN BIDANG PELAYANAN DAN PENETAPAN PADA BADAN PENGELOLAAN DAN PENDAPATAN DAERAH (BAPPENDA) KABUPATEN BOGOR”**

Dalam pembuatan skripsi, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari segi materi, bahasa, dan pembahasan, selain itu penulis juga sempat mengalami berbagai kendala, namun berkat dorongan yang diberikan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya baik moril maupun materil kepada penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Herman, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Chotmir, selaku staf kepegawaian dan umum BAPPENDA Kabupaten Bogor yang telah membantu dalam mengurus kelengkapan data.
9. Seluruh pegawai bidang penetapan dan pelayanan BAPPENDA Kabupaten Bogor yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melakukan penelitiannya.
10. Bapak Mochamad Sobirin dan Ibu Sri Wahyuni, kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.
11. Teman-teman kelas J Manajemen angkatan 2016. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Serta pihak-pihak yang telah mendoa'kan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, Januari 2021

Adrizal Haqie

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan praktis.....	7
1.4.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Tujuan Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Kecerdasan Emosional	10
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	10

2.2.2	Emosi.....	12
2.2.3	(EQ) dan Kinerja dalam Membangun Hubungan Kerja.....	13
2.2.4	Emotional Quotient (EQ) Untuk Mencapai Sukses Pribadi dan Kerja.....	14
2.2.5	Pengukuran Kecerdasan Emosional	15
2.2.6	Indikator Kecerdasan Emosional	17
2.3.	Kinerja.....	18
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.3.3	Metode Penilaian Kinerja.....	21
2.3.4	Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.3.5	Indikator Penilaian Kinerja	22
2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran	27
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III.....		30
METODE PENELITIAN		30
3.1.	Jenis Penelitian.....	30
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1.	Objek Penelitian	30
3.2.2.	Unit Analisis.....	30
3.2.3.	Lokasi Penelitian	30
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	30
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	30
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	31
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	33
3.6.	Metode Pengumpulan Data	33
3.6.1.	Data primer	33
3.6.2.	Data Sekunder	35

3.7.	Uji Kualitas Data.....	35
3.7.1.	Uji Validitas	35
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	35
3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data	36
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	36
3.8.2.	Analisis Kuantitatif	38
3.8.2.1.	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearmen	38
3.8.2.2.	Analisis Koefisien Determinasi.....	39
3.8.2.3.	Uji Asumsi Klasik	39
3.8.2.4.	Uji Regresi Linear Sederhana	40
3.8.2.5.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	40
3.8.2.6.	Menentukan Hipotesis Statistik.....	41
3.8.2.7.	Uji Independent Samples Test.....	41
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN	42
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	42
4.1.2.	Visi dan Misi BAPPENDA Kabupaten Bogor.....	42
4.1.3.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	43
4.1.4.	Profil Responden	46
4.2.	Uji Kualitas Data.....	48
4.2.1.	Uji Validitas	49
4.2.2.	Uji Reliabilitas.....	50
4.3.	Analisis Data	51
4.3.1.	Analisis Deskriptif.....	51
4.4.	Analisis hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan	73
4.4.1.	Analisis Korelasi Rank Spearman.....	73
4.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi.....	73
4.4.3.	Uji Asumsi Klasik	74
4.4.4.	Uji Regresi Linear Sederhana	75

4.4.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	76
4.5. Pembahasan.....	78
BAB V.....	81
SIMPULAN DAN SARAN	81
5.1. Simpulan	81
5.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Absensi Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor 2018-2020.....	3
Tabel 1.2. Penilaian kinerja karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor 2018-2020.....	3
Tabel 1.3. Kategori Kecerdasan Emosional.....	5
Tabel 1.4. Hasil Penilaian Tes Kecerdasan Emosional Bidang Pelayanan dan Penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor 2018-2020.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel.....	32
Tabel 3.2. Keterangan Skala Likert.....	34
Tabel 3.3. Keterangan Skala Likert.....	34
Tabel 3.4. Kriteria Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 3.5. Interpretasi Hasil.....	37
Tabel 3.6. Koefisien Korelasi dan Tafsirnya.....	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Lamanya Bekerja.....	48
Tabel 4.5. Analisis Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	49
Tabel 4.6. Analisis Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4.7. Case Processing Summary Kecerdasan emosional.....	50
Tabel 4.8. Reliability Statistics Kecerdasan emosional.....	50
Tabel 4.9. Case Processing Summary Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.10. Reliability Statistics Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.11. Tanggapan mengenai Tingkat mengetahui potensi diri sendiri.....	52
Tabel 4.12. Tanggapan mengenai Tingkat mengakui kesalahan diri sendiri.....	52
Tabel 4.13. Tanggapan mengenai Tingkat bersyukur dengan situasi diri sendiri.....	53

Tabel 4.14.	Tanggapan mengenai Tingkat tenang dalam situasi apapun.....	53
Tabel 4.15.	Tanggapan mengenai Tingkat sudut pandang berbeda dalam setiap situasi.....	54
Tabel 4.16.	Tanggapan mengenai Tingkat mengendalikan emosi diri sendiri	55
Tabel 4.17.	Tanggapan mengenai Tingkat untuk belajar sesuai minat diri sendiri	55
Tabel 4.18.	Tanggapan mengenai Tingkat melakukan tanggung jawab.....	56
Tabel 4.19.	Tanggapan mengenai Tingkat melaksanakan tugas dengan baik.....	56
Tabel 4.20.	Tanggapan mengenai Tingkat peka dengan situasi yang terjadi.....	57
Tabel 4.21.	Tanggapan mengenai Tingkat peka perasaan orang lain.....	57
Tabel 4.22.	Tanggapan mengenai Tingkat menghargai pandangan orang lain	58
Tabel 4.23.	Tanggapan mengenai Tingkat menghargai kritik dengan pikiran terbuka	59
Tabel 4.24.	Tanggapan mengenai Tingkat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.....	59
Tabel 4.25.	Tanggapan mengenai Tingkat memiliki etika yang baik dalam bergaul..	60
Tabel 4.26.	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional.....	60
Tabel 4.27.	Analisa Hasil Distribusi Kecerdasan Emosional.....	61
Tabel 4.28.	Tanggapan mengenai Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.....	62
Tabel 4.29	Tanggapan mengenai Tingkat Meminimalisir kesalahan dalam bekerja..	63
Tabel 4.30.	Tanggapan mengenai Tingkat mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.....	63
Tabel 4.31.	Tanggapan mengenai Tingkat pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan instansi.....	64
Tabel 4.32.	Tanggapan mengenai Tingkat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.....	65
Tabel 4.33.	Tanggapan mengenai Tingkat memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi.....	65
Tabel 4.34.	Tanggapan mengenai Tingkat menyelesaikan pekerjaan.....	66
Tabel 4.35.	Tanggapan mengenai Tingkat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal.....	67
Tabel 4.36.	Tanggapan mengenai Tingkat kedisiplinan dalam bekerja.....	67
Tabel 4.37.	Tanggapan mengenai Tingkat menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target secara berkala	68
Tabel 4.38.	Tanggapan mengenai Tingkat menyelesaikan masalah dalam bekerja sudah baik.....	68
Tabel 4.39.	Tanggapan mengenai Tingkat mengatur dan mengelola waktu.....	69
Tabel 4.40.	Tanggapan mengenai Tingkat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.....	69
Tabel 4.41.	Tanggapan mengenai Tingkat kesadaran akan teamwork.....	70
Tabel 4.42.	Tanggapan mengenai Tingkat hubungan baik sesama rekan.....	70
Tabel 4.43.	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.44.	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.45.	Hasil Uji Korelasi.....	73

Tabel 4.46.	Nilai Interval Koefisien.....	73
Tabel 4.47.	Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.48.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.49.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Table 4.50.	Hasil Uji Autokorelasi.....	75
Table 4.51.	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	75
Table 4.52	Hasil Uji independent sample test kecerdasan emosional.....	76
Table 4.53	Hasil uji independent sample test kinerja karyawan.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Grafik Penilaian Kinerja Karyawan	4
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian hubungan variabel X dengan variabel Y	28
Gambar 2.2	Hipotesis Penelitian variabel X berhubungan dengan variabel Y.....	29
Gambar 4.1.	Struktur organisasi BAPPENDA Bogor	43
Gambar 4.2	Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.3	Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia.....	47
Gambar 4.4.	Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Gambar 4.5.	Diagram Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	48
Gambar 4.6.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Kuesioner Kecerdasan Emosional
Lampiran 3	: Kuesioner Kinerja Karyawan
Lampiran 4	: Coding Variabel Kecerdasan Emosional Karyawan
Lampiran 5	: Coding Variabel Kinerja
Lampiran 6	: Perhitungan r tabel Uji validitas
Lampiran 7	: Hasil Uji Validitas SPSS 23 Kecerdasan Emosional
Lampiran 8	: Hasil Uji Validitas SPSS 23 Kinerja Karyawan
Lampiran 9	: Uji Reliabilitas variabel Kecerdasan Emosional
Lampiran 10	: Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 11	: Analisa Hasil Distribusi Variabel Kecerdasan Emosional
Lampiran 12	: Analisa Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

- Lampiran 13 : Hasil Analisis Korelasi *Rank Spearman*
- Lampiran 14 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 15 : Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 16 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 17 : Hasil Uji Autokorelasi
- Lampiran 18 : Uji Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 19 : Perhitungan t-tabel
- Lampiran 20 : Hasil uji independent samples test kecerdasan emosional
- Lampiran 21 : Hasil uji independent samples test kinerja karyawan
- Lampiran 22 : Surat Keterangan Riset dari perusahaan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi perusahaan, bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci dalam perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia bekerja sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk bisa mencapai tujuan organisasi perusahaan yang positif sesuai dengan rencana. Apabila tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai, maka sumber daya manusia akan mendapatkan keberhasilan sebagai nilai tambah dari hasil yang sudah dikerjakannya.

Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan berupa suatu aset atau modal untuk organisasi atau institusi. *Human resources* bukan hanya sekedar aset utama tetapi sebagai aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan serta diaktualisasi. Maka dari itu, proses pembinaan terhadap sumber daya manusia sangatlah perlu dan harus mendapatkan perhatian khusus dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan suatu organisasi perusahaan. Sebaik-baik rencana yang telah dibuat oleh perusahaan, namun tanpa peran aktif karyawan dalam menjalankan misi rencana tersebut. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia pun sangat diperlukan sebagai bentuk upaya kemajuan suatu perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua indikator perusahaan yang saling berkaitan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya yang memiliki akal, emosional, perasaan, ambisi, pengetahuan, motivasi diri, daya dan karya seorang karyawan merupakan modal penting dalam organisasi perusahaan dan mempunyai nilai penting sehingga harus dikembangkan keberadaannya sebagai kunci utama dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Dibalik kesuksesan suatu organisasi perusahaan, terdapat banyak permasalahan dalam sumber daya manusia yang dapat menyebabkan kegagalan perusahaan. Apabila masalah tersebut dibiarkan terlalu lama maka dampaknya akan menjadi permasalahan yang kompleks dan berakibat buruk bagi perusahaan. Bahkan, salah satu masalah lainnya yang timbul dalam permasalahan kegagalan perusahaan tersebut adalah menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut mangkunegara (Mangkunegara, 2015), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya adalah berbeda, sehingga sangat diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi guna dapat mencapai hasil kinerja karyawan yang baik. Pada kenyataannya era sumber daya manusia tetap saja terjadi ketidakpuasan, yang tampil dalam bentuk mangkir kerja, terlambat masuk kerja, mencuri waktu, mencuri benda, mensabot pekerjaan, sampai protes dan unjuk rasa. Maka munculah paradigma baru, yaitu: *Emotional Quotient (EQ)* dan *Spiritual*

Quotient (SQ). Menurut teori ini, orang-orang yang mempunyai EQ dan SQ yang tinggi, akan lebih bisa mengendalikan perilakunya sehingga bisa menghambat perilaku-perilaku non-produktif yang tidak perlu, memacu kinerja dan dampaknya tentu peningkatan kinerja.

IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan manusia, digugurkan oleh munculnya konsep kecerdasan emosional atau EQ (*Emotional Quotion*) dan kecerdasan spiritual atau SQ (*Spiritual Quotient*). 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 sisi dimensi saja, dimensi inteligensi. Kesuksesan manusia dan juga kebahagiaannya, ternyata lebih terkait dengan beberapa jenis kecerdasan selain IQ. Menurut hasil penelitian, setidaknya 75 persen kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya dan hanya 4 persen yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya (IQ) (Iman, 2004). Penelitian lain menyebutkan bahwa IQ hanya memberi kontribusi 20 persen dari kesuksesan hidup seseorang. Selebihnya bergantung pada kecerdasan emosi dan sosial yang bersangkutan. Di sisi lain, 90 persen keberhasilan kerja manusia ternyata ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya, sisanya sekitar 4 persen jatah kemampuan teknis (Iman, 2004).

Kemampuan dalam mengatur dan mengelola emosional sangatlah penting. Menurut Goleman (Goleman, 2015), “Kecakapan emosional secara khusus sangatlah penting terutama bagi pimpinan, guna mengajak orang lain untuk menjalankan tugasnya agar lebih efektif”. Ketidakefisienan dalam mengatur dan mengelola emosional antara diri sendiri dengan orang lain dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang rendah.

Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor merupakan suatu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 70 Tahun 2016 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah. BAPPENDA beralamatkan di Jalan Tegar Beriman No.1 Kode Pos 16914, Pakansari, Cibinong, Bogor, Jawa Barat. Telp. (021) 8792462. Fax. (021)87912442

Berhubungan dengan pentingnya kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor dalam hal ini pada bidang pelayanan dan penetapan, yang terdiri dari 26 pegawai. Adapun beberapa hal yang berhubungan dengan kecerdasan emosional pegawai adalah masih tingginya tingkat absensi pegawai bidang pelayanan dan penetapan pajak pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor. Seperti; alpa dan sakit. Yang menyebabkan menurunnya efektivitas kinerja karyawan bagi perusahaan.

Berikut adalah data yang berkaitan dengan indikator kecerdasan emosional dilihat dari kehadiran (absensi) pegawai bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor 2018-2020

Periode	Jumlah Karyawan	Izin (Orang)	Sakit (Orang)	Alpa (Orang)	Terlambat (orang)
2018	26	10	18	9	8
2019	26	16	16	6	11
2020	26	12	13	8	21

(Sumber: BAPPENDA Kabupaten Bogor)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa ada yang berkaitan dengan indikator kecerdasan emosional yaitu memotivasi diri, ternyata setiap tahun mengalami kenaikan keterlambatan hadir terlihat dari jumlah keterlambatan pada tahun 2018 sebanyak 8, kemudian pada tahun 2019 sebanyak 11 dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebanyak 21. Sedangkan masih ada karyawan yang tidak hadir untuk bekerja pada tahun 2018 sebanyak 9, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi sebanyak 6 dan pada tahun 2020 meningkat kembali menjadi sebanyak 8, untuk karyawan sakit pada tahun 2018 sebanyak 18, kemudian pada tahun 2019 sebanyak 16 dan pada tahun 2020 sebanyak 13. Untuk karyawan izin pada tahun 2018 sebanyak 10, kemudian pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi sebanyak 16 dan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 12. Karyawan yang melebihi standar untuk izin di tahun 2020 yang tidak hadir dan terlambat dalam bekerja akan berdampak pada karyawan yang hadir, dari data tersebut menjelaskan gambaran memotivasi diri dimana ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan berdampak pada karyawan yang hadir karna akan menanggung semua beban kerja dari karyawan yang tidak hadir dan terlambat.

Selain kehadiran karyawan, berikut adalah data yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan dilihat dari penilaian kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor 2018-2020.

No	Unsur-unsur	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Persentase (%)	Keterangan	Persentase (%)	Keterangan	Persentase (%)	Keterangan
1	Kualitas kerja	95	Sangat Baik	95	Sangat Baik	90	Baik
2	Kuantitas kerja	85	Baik	80	Baik	75	Cukup
3	Inisiatif	90	Baik	85	Baik	75	Cukup
4	Disiplin	80	Baik	70	Cukup	75	Cukup
5	Efektivitas	85	Baik	85	Baik	85	Baik
6	Kesungguhan	85	Baik	85	Baik	85	Baik
7	Tanggung Jawab	85	Baik	85	Baik	80	Baik
Total		605		585		565	

Rata-rata	86	83	81
------------------	----	----	----

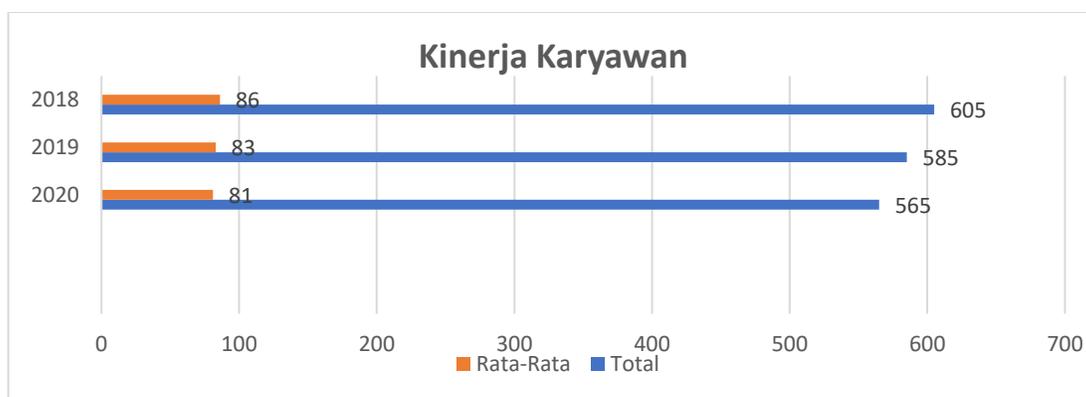
(Sumber : BAPPENDA Bogor)

Keterangan :

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

(Sumber : BAPPENDA Bogor)

Grafik Penilaian Kinerja pegawai bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor tahun 2019-2020.



(Sumber : BAPPENDA Bogor)

Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor 2018-2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas nilai rata-rata penilaian kinerja Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor, dari data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang setiap tahun semakin menurun yang dapat dilihat dari indikator kompetensi wajib yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif dan tanggung jawab, yang mana hasil dari indikator rata-rata pertahunnya pada tahun 2018 sebesar 86 dan pada tahun 2019 sebesar 83 hingga pada tahun 2020 menurun menjadi sebesar 81. Dapat dilihat dari nilai rata-rata di atas dari tahun ke tahun, kurang taat dan patuhnya karyawan terhadap peraturan perusahaan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk mengetahui apakah penurunan kinerja pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor memiliki hubungan dengan kecerdasan emosional. Penulis melakukan tes kecerdasan emosional sebagai studi pendahuluan untuk melihat

bagaimana kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pendapatan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor yang dilakukan oleh 26 responden. Tes kecerdasan emosional dilakukan kepada responden berdasarkan pertanyaan-pertanyaan menurut Prof. Daniel Goleman. Dengan 10 pertanyaan mengenai hal mendasar dalam kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan kecerdasan emosional. Kemudian jawaban yang benar tersebut dijumlahkan dan dikategorikan sesuai dengan 2 (dua) kategori sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Kategori Kecerdasan Emosional

No.	Kategori	Nilai
1.	Kecerdasan Emosional Rendah	≤ 100
2.	Kecerdasan Emosional Tinggi	≥ 105

(Sumber: BAPPENDA Bogor)

Tabel 1. 4 Hasil Penilaian Tes Kecerdasan Emosional di bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Bogor tahun 2018-2020

No.	Kategori	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai (0-200)	Jumlah Responden	Nilai (0-200)	Jumlah Responden	Nilai (0-200)	Jumlah Responden
j	Kecerdasan Emosional Tinggi	105, 110, 110, 115, 120, 160, 165, 170, 180, 185.	10 orang (40%)	115, 120, 120, 135, 140, 140, 150, 155, 160, 170, 175, 180, 180.	13 orang (50%)	110, 115, 120, 125, 135, 140, 140, 140, 150, 150.	10 orang (40%)
2.	Kecerdasan Emosional Rendah	70, 75, 75, 80, 80, 85, 85, 90, 90, 90, 90, 95, 95, 100, 100, 100.	16 orang (60%)	75, 80, 80, 85, 85, 90, 90, 90, 90, 95, 100, 100, 100.	13 orang (50%)	70, 70, 70, 75, 75, 75, 75, 80, 85, 85, 90, 90, 100, 100, 100, 100.	16 orang (60%)

(Sumber : Data Sekunder yang diolah)

Tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa pada tahun 2018 sebanyak 26 responden karyawan di bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor didominasi oleh kecerdasan emosional yang rendah. Kemudian, pada tahun 2019 memiliki kecerdasan emosional setara antara kecerdasan emosional yang rendah dengan kecerdasan emosional yang tinggi. Pada tahun 2020, kecerdasan emosional didominasi oleh kecerdasan emosional rendah. Hal ini berarti karyawan di bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor cenderung memiliki kecerdasan emosional yang rendah berdasarkan data tiga tahun terakhir.

Tingginya tingkat absensi karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor sehingga dapat menghambat setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan, rendahnya kemampuan karyawan dalam mengelola emosi diri membuat kinerja karyawan mengalami penurunan, dan membuang-membuang waktu, mengikis motivasi serta komitmen dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan bila kecerdasan emosional karyawan dapat di kontrol dengan baik maka karyawan akan patuh menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan tingkat absensi karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor yang melebihi standar toleransi jelas terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, dapat dilihat juga dari hasil tes kecerdasan emosional karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pendapatan dan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor yang masih rendah. Karyawan tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan pegawai lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mempunyai ketertarikan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN BIDANG PELAYANAN DAN PENETAPAN PADA BADAN PENGELOLAAN DAN PENDAPATAN DAERAH (BAPPENDA) KABUPATEN BOGOR”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada antara lain sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang tidak taat dalam hal kehadiran, seperti alpa, izin, sakit, bahkan terlambat.
2. Rendahnya tingkat kecerdasan emosional karyawan dalam bekerja dilihat dari semakin tingginya absensi karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.
3. Menurunnya kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor?

3. Bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk mencari informasi dan menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta dapat memberikan saran yang dapat memecahkan permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian digunakan untuk menjawab perumusan masalah yang telah dibangun. Adapun tujuan yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan perusahaan dalam melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil suatu keputusan tindakan atas pencegahan serta dapat menjadi bahan evaluasi pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi perkembangan wawasan akademik. Terlebih lagi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam bidang akademik khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai sumber referensi apabila hendak mengadakan penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah asset (kekayaan) utama suatu perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan karyawan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi, Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa pakar.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (Hasibuan, 2017) “Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Dale Yoder (Yoder, 2018) “*Personel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship*”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan, tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) *Human Resources Management is the use of individuals to achieve organizational objectives. Basically, all managers get things done through the efforts of others. Consequently, managers at every level must concern themselves with Human Resources Management* (Martocchio, 2016).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Daryanto, 2017).

Menurut Fahmi (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif. Pendapat lain Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2016).

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

2.1.2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber daya termasuk sumber daya manusia, tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tanggung jawab pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway yang dikutip oleh Edy Sutrisno (Sutrisno, 2011) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan bekerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisyang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi, hal ini dapat memahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada karyawan yang mengelola organisasi itu sendiri.

Oleh karena itu karyawan tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama dari sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya.

fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Bintoro dan Daryanto diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, diantaranya (Daryanto, 2017):

1. Fungsi Perencanaan (Planning)
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengoorganisasian (Organizing)
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (Directing)
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (Controlling)
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Dari beberapa fungsi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dinyatakan bahwa seperti aspek manajemen lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting dalam perusahaan.

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional.

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang mempengaruhi seseorang untuk mengatasi tuntutan dan tekanan.

Goleman (2018) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2018) .

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan

pengaruh manusiawi. Bagi pemilik kecerdasan emosional informasi tidak hanya melalui panca indra saja namun ada sumber lain, yakni suara hati. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali emosi diri terhadap keadaan yang sedang terjadi, baik mengenai perasaan yang muncul pada diri sendiri dan kemampuan memahami emosi orang lain. Goleman (2018) menyatakan bahwa “Bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan.

melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal” (Goleman, 2018).

Goleman (Goleman, 2000) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan *impulsive needs* atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur *reactive needs*, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa. Goleman juga menambahkan kecerdasan emosional merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial. Kecerdasan emosional lebih ditujukan kepada upaya mengenali, memahami dan mewujudkan emosi dalam porsi yang tepat dan upaya untuk mengelola emosi agar terkendali dan dapat memanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan terutama yang terkait dengan hubungan antar manusia.

Pengertian mengenai kecerdasan emosional juga dinyatakan oleh Hein dalam Efendi dan Susanto (Susanto, 2013): “*Emotional intelligence is the innate potential to feel, use, communicate, recognize, remember, describe, identify, learn from, manage, understand, and explain emotions.*” Pendapat ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari, serta merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

2.2.2. Emosi

Sejalan dengan faktor usia, emosi seseorang akan terus berkembang. Proses pembentukan melewati setiap fase perkembangan, yang didukung oleh faktor internal. Faktor internal seperti usia, dan lingkungan keluarga. Sedangkan faktor eksternal seperti teman sebaya, lingkungan sekolah dan masyarakat. Perkembangan emosi seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Pola emosi setiap orang berbeda dan memiliki karakteristik masing-masing. Dibawah ini dijelaskan beberapa defines emosi menurut beberapa ahli:

Menurut Chaplin (Chaplin, 1989) dalam *Dictionary of Psychology*, emosi adalah sebagai suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dari perubahan perilaku. Chaplin membedakan emosi dengan perasaan, perasaan (*feelings*) adalah pengalaman disadari yang diaktifkan baik oleh perangsang eksternal maupun oleh bermacam-macam keadaan jasmaniah.

Sedangkan menurut Sudarsono (Sudarsono, 1993) Emosi adalah suatu keadaan yang kompleks dari organisme seperti tergugahnya perasaan yang disertai dengan perubahan-perubahan dalam organ tubuh yang sifatnya luas, biasanya ditambahi dengan perasaan yang kuat yang mengarah ke suatu bentuk tingkah laku atau perilaku tertentu. Erat hubungannya dengan kondisi tubuh, denyut jantung, sirkulasi darah, pernafasan, dapat diekspresikan seperti tersenyum, tertawa, menangis, dapat merasakan sesuatu seperti merasa senang merasa kecewa.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Richard S. Lazarus dalam Darwis (Filkman, 1966) yang mengutip definisi sebagai berikut :

Emotion ; Differently described and explained by different Psychologists, butt all agree that it is a complex state of the organisme, involving bodily changes of a widespread character-in breathing, pulse, gland secretion, etc.- and, on the mental side, a state of excitement or perturbation marked by strong feeling and usually an impulse towards a definite form of behaviour. If the emotion is intense there is some disturbance of the intellectual functions, a measure of dissociation, and a tendency towards action of an ungraded or protopatic character. Beyond this description anything else would mean an entrance into the controversial field.

Emosi : Dilukiskan dan dijelaskan secara berbeda oleh psikolog yang berbeda namun semua sepakat bahwa emosi adalah bentuk yang kompleks dari organisme, yang melibatkan perubahan fisik dari karakter yang luas dalam bernafas, denyut nadi, produksi kelenjar dan dsb-dan, dari sudut mental, adalah suatu keadaan senang atau cemas, yang ditandai dengan adanya perasaan yang kuat, dan biasanya dorongan menuju bentuk nyata dari suatu tingkah laku. Jika emosi itu sangat kuat akan terjadi sejumlah gangguan terhadap fungsi intelektual, tingkat disosiasi dan kecenderungan terhadap tindakan yang

bersifat tidak terpuji. Di luar deskripsi ini, hal lain akan berarti masuk ke dalam bidang yang kontroversial.

Menurut Darwis (Hude, 2006) mendefinisikan emosi sebagai suatu gejala psiko-fisiologis yang menimbulkan efek pada persepsi, sikap, dan tingkah laku, serta mengejawantah dalam bentuk ekspresi tertentu. Emosi dirasakan secara psikofisik karena terkait langsung dengan jiwa dan fisik. Ketika emosi bahagia meledak-ledak, ia secara psikis memberi kepuasan, tapi secara fisiologis membuat jantung berdebar-debar atau langkah kaki terasa ringan, juga tak kerasa ketika berteriak puas kegirangan, Namun hal-hal yang disebutkan ini tidak spesifik terjadi pada semua orang dalam seluruh kesempatan. Kadangkala orang bahagia, tapi justru meneteskan air mata, atau kesedihan yang sama tidak membawa kepedihan yang serupa.

Morgan King dan Robinson, dalam Desmita (Desmita, 2009) mendefinisikan emosi sebagai :

“A Subjective feeling state, often accompanied by facial and bodily expressions, and having arousing and motivating properties”.

Jadi emosi dapat diartikan sebagai perasaan atau afeksi yang melibatkan kombinasi antara gejalak fisiologis dan perilaku yang tampak.

Menurut M. Ali dan M. Asrori (Asrori, 2008) Emosi termasuk ke dalam ranah afektif. Emosi banyak berpengaruh pada fungsi-fungsi psikis lainnya, seperti pengamatan, tanggapan, pemikira dan kehendak. Individu akan mampu melakukan pengamatan yang baik pula. Individu juga akan memberikan tanggapan yang positif pula. Sebaliknya, individu akan melakukan pengamatan atau tanggapan negatif terhadap sesuatu objek, jika disertai oleh emosi yang negatif terhadap objek tersebut.

Robert Plutchik (Santrock,1988) dalam Darwis (Hude, 2006) mengategorikan emosi ke dalam beberapa segmen :

- 1 Bersifat positif dan negatif (*they are positive or negative*)
- 2 Primer dan campuran (*they are primary or mixed*)
- 3 Banyak yang bergerak ke kutub yang berlawanan (*many are polar opposites*).
- 4 Intensitasnya bervariasi (*they vary in intensity*).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu keadaan yang kompleks yang mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dari perubahan perilaku dan mempengaruhi fungsi-fungsi psikis lainnya seperti pengamatan, tanggapan, pemikiran, dan kehendak.

2.2.3. Emotional Quotient (EQ) dan Kinerja Dalam Membangun Hubungan Kerja

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih

banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Agustian berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Daniel Goleman, seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman, 2000). Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja.

Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mayer (J.D Mayer, 2004) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi (Goleman, 2000) seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999, p.2) dan Chermis (1998, p.4) (Boyatzis, 1999) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan 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. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

2.2.4. Emotional Quotient (EQ) Untuk Mencapai Sukses Pribadi dan Kerja

Dalam pencapaian sukses pribadi dan kerja diperlukan pemahaman yang berkaitan dengan *Emotional Quotient* (EQ) atau kecerdasan emosi Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara, 2016), antara lain:

1. Mengelola diri dan perilaku positif dalam mencapai kecerdasan emosional, yaitu:
 - a) Pemahaman tentang pentingnya peran emosi.
 - b) Mengekspresikan kenyataan bahwa tidak seorangpun memiliki perasaan yang sama tentang persoalan serupa.
 - c) Mengendalikan emosi dan bukan mengekang emosi.
 - d) Mempertajam intuisi pemecahan masalah.
 - e) Mengetahui keterbatasan diri sendiri dan tahu kapan perlu mengubah strategi.

- f) Memungkinkan orang lain untuk menjadi dirinya sendiri tanpa memaksakan harapan kita kepadanya.
 - g) Menghargai potensi diri dan bekerja keras.
 - h) Membina pelatihan dan kasih sayang dan berbagi rasa.
 - i) Bersikap terbuka tetapi tidak kehilangan orientasi.
2. Mengelola 4 (empat) aspek utama untuk pencapaian sukses pribadi dan kerja, antara lain:
- a) Ketekunan atau keteguhan hati merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan dan menganalisa untuk menentukan keputusan terbaik.
 - b) Mengelola ketidakpastian, dengan cara kita mau berdisiplin untuk mengubah cara berpikir dan bertanggung jawab terhadap kemungkinan kejadian dari ketidakpastian tersebut.
 - c) Kesabaran atau ketabahan merupakan kekuatan pengendalian diri yang luar biasa.
 - d) Menangani frustrasi dalam upaya peningkatan kecerdasan emosi, yaitu:
 1. Tetap berpusat terhadap masalah bukan orangnya.
 2. Bertanggung jawab atas kesalahan sendiri.
 3. Mencari pemecahan yang adil dan penuh pertimbangan juga empati.
 4. Menceritakan penderitaan pada orang lain yang dapat dipercaya tanpa menuduh dan menyalahkan orang lain.
 5. Mendengarkan pendapat orang lain dan berusaha untuk mengikhlaskan persoalan yang terjadi.
 6. Memperkuat jati diri dan pengendalian diri serta berusaha untuk mengambil hikmah terhadap kejadian tersebut.
3. Kemenangan kompetensi melalui kecerdasan emosi.

Individu yang memiliki kepribadian dewasa dan mental yang kuat akan mampu melakukan hubungan interpersonal yang sehat dan efektif. Sehingga mampu mengendalikan dirinya dalam menghadapi situasi apapun dalam organisasi.

2.2.5. Pengukuran Kecerdasan Emosional

Hingga dewasa ini masih belum ditemukan standar tertentu mengenai bagaimana kecerdasan emosional., beda halnya dengan *Intelligence Quotient (IQ)* yang standarnya sudah ditemukan dengan nilai yang dapat diukur. Hal ini didukung oleh pernyataan Daniel Goleman (Goleman, 2015) bahwa:

“Berbeda dengan tes-tes *Intelligence Quotient (IQ)* yang sudah dikenal, sampai saat ini belum ada tes tertulis tunggal yang menghasilkan nilai kecerdasan emosional dan barangkali tek pernah akan ada tes semacam itu. Meskipun ada banyak penelitian mengenai masing-masing komponennya, beberapa komponen seperti empati, paling banter diuji dengan mengambil contoh kemampuan actual seseorang sewaktu mengerjakan tugas tersebut, misalnya dengan menyuruh mereka membaca

perasaan seseorang dari ekspresi wajah yang direkam pada video. Namun, dengan menggunakan patokan bagi apa yang disebutnya “resiliensi ego” yang agak mirip dengan kecerdasan emosional (resiliensi ego mencakup keterampilan social dan emosional)”).

Kemudian, dalam bukunya juga Daniel Goleman (Goleman, 2015) menjelaskan bahwa ada seseorang ahli psikologi pada University of California Berkeley bernama Jack Block telah membuat suatu perbandingan antara dua tipe murni teoritis: orang ber-IQ tinggi lawan orang dengan kecakapan emosional tinggi. Perbedaan-perbedaan yang sungguh menarik antara dua perbandingan tersebut, sebagai berikut:

1. Kaum Pria

Tipe murni *Intelligence Quotient* (IQ) tinggi (artinya mengesampingkan kecerdasan emosional hampir merupakan karikatur kaum intelektual, terampil di dunia pemikiran tetapi canggung di dunia pribadi. Pria ber *Intelligence Quotient* (IQ) tinggi dicirikan tak mengherankan dengan serangkaian luas kemampuan dan minat intelektual. Penuh ambisi dan produktif, dapat diramalkan dan tekun, dan tidak dirisaukan oleh urusan-urusan tentang dirinya sendiri. Cenderung bersikap kritis dan meremehkan, pilih-pilih, dan malu-malu, kurang menikmati seksualitas dan pengalaman sensual, kurang ekspresif dan menjaga jarak, dan secara emosional, membosankan dan dingin. Sebaliknya, kaum pria yang tinggi kecerdasan emosionalnya, secara sosial mantap, mudah bergaul dan jenaka, tidak mudah takut atau gelisah. Mereka berkemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang-orang atau permasalahan, untuk memikul tanggung jawab, dan mempunyai pandangan moral, mereka simpatik dan hangat dalam hubungan-hubungan mereka. Kehidupan emosional mereka kaya tetapi wajar, mereka nyaman dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan dunia pergaulan lingkungannya.

2. Kaum Wanita

Kaum wanita yang semata-mata ber-IQ tinggi mempunyai keyakinan intelektual yang tinggi, dan lancar mengungkapkan gagasan, menghargai masalah-masalah intelektual, dan mempunyai minat intelektual dan estetika yang amat luas. Mereka juga cenderung mawas diri, mudah cemas, gelisah, dan merasa bersalah, dan ragu-ragu mengungkapkan kemarahan secara terbuka (meskipun melakukannya secara tidak langsung).

Sebaliknya, kaum wanita yang cerdas secara emosional cenderung bersikap tegas dan mengungkapkan perasaan mereka secara langsung dan memandang dirinya sendiri secara positif, kehidupan memberi makna bagi mereka. Sebagaimana kaum pria, mereka mudah bergaul dan ramah, serta mengungkapkan perasaan mereka dengan takaran yang wajar (misalnya, bukan dengan meledak-ledak yang nanti akan disesalinya), mereka mampu menyesuaikan diri dengan beban stress. Kemampuan pergaulan mereka membuat mereka mudah menerima orang-orang baru, mereka cukup nyaman dengan dirinya sendiri

sehingga selalu ceria, spontan, dan terbuka terhadap pengalaman sensual. Berbeda dengan kaum wanita yang semata-mata ber-IQ tinggi, mereka jarang cemas atau bersalah atau tenggelam dalam kemurungan.

2.2.6. Indikator Kecerdasan Emosional

Salovey dalam Daniel Goleman (2016) membagi kecerdasan emosional dalam 5 dimensi utama, yaitu (Goleman, 2016):

1.) Mengenal emosi diri

Mengenal emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri membuat kita lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

2.) Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampaui lama akan mengoyak kestabilan kita. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

3.) Memotivasi diri sendiri

Meraih Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4.) Mengenal emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenal emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman kemampuan seseorang untuk mengenal orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu

menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

5.) Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar sesama. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Terkadang manusia sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (Mangkunegara, 2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yakni kinerja individu dan kinerja organisasi.

Nawawi (Nawawi, 2006) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Menurut Simanjuntak (Simanjuntak, 2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Foster dan Seeker dalam Widodo (2014) (Seeker, 2014) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Selain itu, menurut Syamsir Torang (Torang, 2014), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja

seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu”

Menurut Moheriono (Moheriono, 2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

“*performance is an important effort that can direct and clarify what should be done*”. (Leonard, 2011)

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2010) dalam Priansa (Priansa, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: variabel individu meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, latar belakang, demografi, asal-usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Dan variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Simanjutak (2005) dalam Widodo (Widodo, 2014) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1.) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (dibaca sebagai kecerdasan emosional), dan kondisi fisik pegawai
- 2.) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai;
- 3.) Suprasarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Menurut Prawirosentono dalam Edy sutrisno (Sutrisno, 2011) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1.) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasidikatakan efektif bila mencapai tujuan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu

yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2.) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. Otoritas dan Tanggung jawab adalah Otoritas (wewenang) adalah hak seseorang untuk memberikan perintah, sedangkan Tanggung jawab adalah sikap dimana seseorang harus menyanggupi atau melaksanakan dengan sebaik mungkin apa yang di amanatkan kepada dirinya dan bersedia akan resiko yang dihadapi akan perbuatan yang akan dilakukan, bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3.) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi yang baik.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawan dalam melaksanakan tugas.

4.) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan

kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

2.3.3. Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler (Dessler, 2013), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1.) Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
- 2.) Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
- 3.) Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
- 4.) Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.
- 5.) Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- 6.) *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
- 7.) *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
- 8.) *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Chusminah SM, R,Ati Haryati (SM, 2019) tujuan penilaian kerja pada dasarnya meliputi :

- 1.) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2.) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan intensif.
- 3.) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan
 - c) Training atau latihan
- 4.) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
- 5.) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM. karir dan keputusan perencanaan sukses.

Menurut Simamora (Simamora, 2006), penilaian kinerja memiliki tujuan yang dibedakan dalam dua hal yaitu tujuan pokok dan tujuan khusus. Tujuan pokok dari penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja setiap karyawan di perusahaan. Adapun tujuan-tujuan khusus dari penilaian kinerja karyawan digolongkan dalam dua bagian besar yaitu;

1.) Tujuan Evaluasi (*Evaluation*)

Tujuan evaluasi dari penilaian kinerja yaitu seorang manajer menilai kinerja masa lalu seorang karyawannya. Evaluator menggunakan rating deskriptif untuk menilai dan kemudian menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan tertentu. Hasil keputusan tersebut dapat berupa review gaji dan kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan setiap karyawannya. Penerapan metode penilaian kinerja secara evaluatif yaitu membandingkan semua karyawan satu dengan yang lain atau terhadap beberapa standar berdasarkan catatan kinerja setiap karyawannya.

2.) Tujuan Pengembangan (*Development*)

Tujuan pengembangan dari penilaian kinerja dilakukan seorang manajer untuk meningkatkan kinerja seorang individu di masa mendatang. Manajer memberikan saran kepada karyawan mengenai pengembangan karirnya dan membantu bawahannya untuk menentukan tujuan kinerjanya.

2.3.5. Indikator Penilaian Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Robins, 2016):

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Dedi Mulyadi (2019) Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang	Kecerdasan emosional (X) Kinerja karyawan (Y)	Kecerdasan emosional (X): 1. Mengenali emosi diri 2. Mengelola emosi 3. Memotivasi diri 4. Mengelola emosi orang lain 5. Membina hubungan Kinerja karyawan (Y): 1. Kualitas 2. Kantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen	Metode Kuantitatif: Korelasi dan determinan	Hasil penelitian pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat dengan nilai korelasi $r=0,698$ artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.	Perbedaan: - Indikator variabel Y Persamaan: - Variabel X dan variabel Y
2.	Diah Ayu Sekarningtyas (2011).	Kecerdasan emosional (X)	Kecerdasan Emosional (X): 1. Kesadaran diri 2. Mengelola emosi	Metode Kuantitatif: <i>multiple linier regression analysis</i>	Hasil penelitian, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat	Perbedaan: - Indikator variable x dan y

	Judul: Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab. Pematang)	Kinerja karyawan (Y)	3. Memotivasi diri sendiri 4. Empati 5. Menjaga relasi Kinerja (Y): 1. Quality 2. Quantity 3. Timelines 4. Cost efetiveness 5. Need for supervision 6. Impersonal impact		dengan nilai korelasi $r=0,689$	Persamaan: - Variabel x dan variable y
3.	Rachma Juniarti (2016). Judul: Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cidas Supra Metalindoati	Kecerdasan emosional (X) Kinerja karyawan (Y)	Kecerdasan emosional (X): 1. Pengenalan diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi diri 4. Empati 5. Keterampilan sosial Kinerja Karyawan (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Metode Kuantitatif: Koefisien korelasi menggunakan rumus product moment dari pearson	Hasil analisis koefisien korelasi menggunakan rumus product moment dari pearson menunjukkan $r=0.657$. ini menunjukkan hubungan yg kuat antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan	Perbedaan: - Indikator variable x dan y Persamaan: - Variabel x dan variable y
4.	Silmy Amilia, Ridwan Purnama (2016). Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung	Kecerdasan emosional (X) Kinerja karyawan (Y)	Kecerdasan emosional (X): 1. Mengenali emosi diri 2. Mengelola emosi 3. Memotivasi diri sendiri 4. Mengenali emosi orang lain 4. Keterampilan Sosial	Metode analisis dan deskriptif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,4%. Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional	Perbedaan: - Indikator variable x dan y Persamaan: - Variabel x dan variable y

			Kinerja karyawan (Y): 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efektivitas personal 4. Kompetensi		memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.	
5.	Genovida Anggita (2014). Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang	Kecerdasan emosional (X) Kinerja karyawan (Y)	Kecerdasan emosional (X): 1. <i>Self awareness</i> 2. <i>Self regulation</i> 3. <i>self motivation</i> 4. <i>Social awareness</i> 5. <i>Social skill</i> 6. Kesabaran 7. Kefektivan Kinerja karyawan (Y): 1. Kesetiaan 2. Hasil kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreatifitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Kecakapan 11. Tanggung jawab	Metode Kuantitatif: Analisis regresi sederhana, korelasi pearson	Hasil penelitian menunjukkan bahwa $Y = 10,5 + 0,5X$, jika kinerja karyawan akan meningkat dengan kecerdasan emosional. Dan untuk korelasi, mendapatkan hasil 0,628. Hasil selanjutnya ditemukan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,4%.	Perbedaan: - Indikator variable x dan y Persamaan: - Variabel x dan variable y

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Pencapaian suatu organisasi tidak hanya didukung oleh sumber daya dan teknologi saja, tetapi didukung juga oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2015) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi ditentukan dari tinggi-rendahnya kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan mampu mendorong sebuah organisasi dalam membangun dan membantu pertumbuhan sebuah organisasi. Untuk mengetahui ukuran yang mampu membantu dalam pencapaian sasaran organisasi maka diperlukan indikator kinerja karyawan. Menurut Robins mengemukakan 5 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja (Robins, 2016), yaitu

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Dalam pencapaian kinerja salah satu faktor yang mempengaruhi adalah faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan emosional. Kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman (Goleman, 2015) adalah:

Kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdo'a.

Namun, konsep kecerdasan emosional dalam organisasi masih terbilang baru karena masih banyak organisasi yang belum menyadari betapa pentingnya kecerdasan emosional. Padahal dengan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, sebuah organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan juga dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Melatih kebiasaan kognitif umumnya lebih mudah dibandingkan melatih kecerdasan emosional. Untuk mengukur tinggi-rendahnya kecerdasan emosional seorang karyawan diperlukan indikator-indikator kecerdasan emosional yang dapat membantu dalam pencapaian kinerja. Menurut Salovey dalam Daniel Goleman (Goleman, 2016) terdapat 5 indikator kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut:

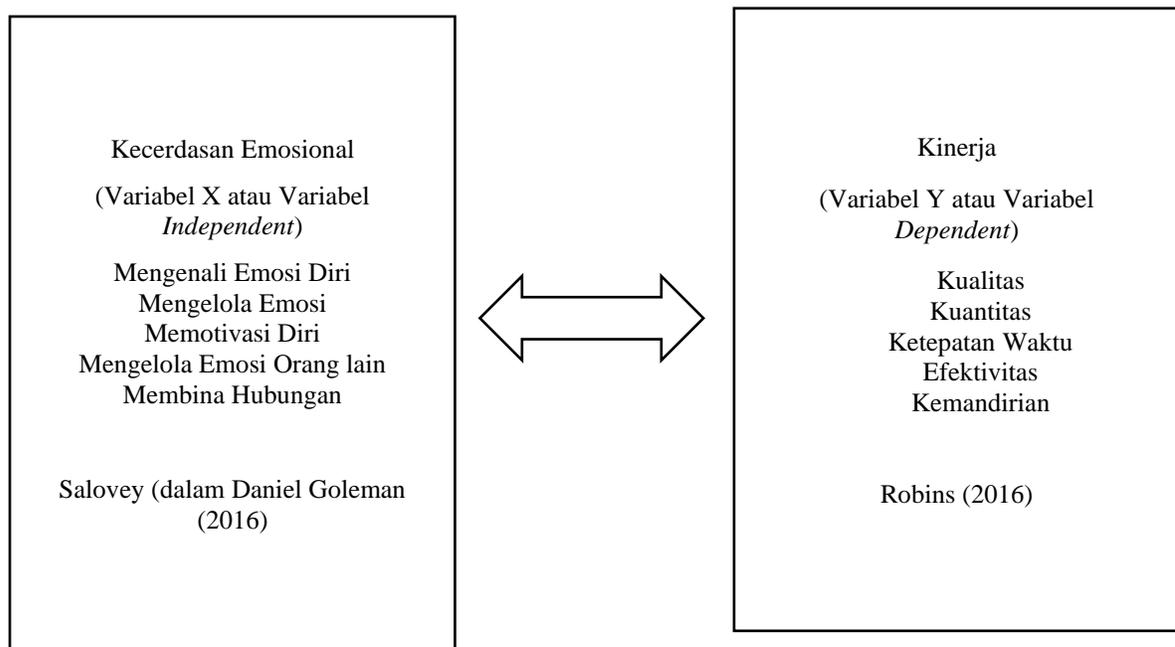
1. Mengenali emosi diri,
2. Mengelola emosi,
3. Memotivasi diri,

4. Mengelola emosi orang lain,
5. Membina hubungan.

Dari teori para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia diatas, maka dengan dilakukan penelitian ini dapat mengetahui hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan (BAPPENDA) Kabupaten Bogor. Ditetapkan bahwa Kecerdasan Emosional sebagai variabel X dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

Hal ini didukung penelitian Rachma Juniarti (Juniarti, 2016) dan Firra Fismawanty (Fismawanty, 2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan.

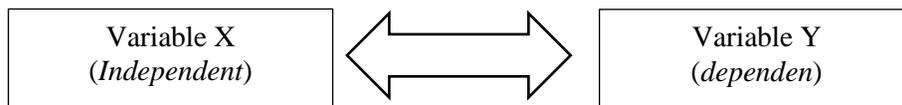
Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, maka dibuatlah gambaran konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Gambaran Konstelasi Pemikiran Hubungan Variabel X dan Y

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap identifikasi penelitian mengenai hubungan antara 2 variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis karena jawaban yang didapat baru berdasarkan teori belum didasarkan pada fakta. Berdasarkan dari latar belakang penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran, berikut gambaran hipotesis penelitian:



Gambar 2. 2 Hipotesis Penelitian Variabel X Berhubungan Variabel Y

1. Diduga Kecerdasan Emosional karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan (BAPPENDA) Kabupaten Bogor masih kurang.
2. Diduga Kinerja Karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan (BAPPENDA) Kabupaten Bogor cukup baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory Survey*. Metode penelitian *explanatory Survey* adalah metode yang digunakan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yaitu kecerdasan emosional (variabel independent) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik observasi dan statistik kualitatif/kuantitatif.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor, yang dimana kecerdasan emosional sebagai variabel X (variabel Independent) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (variabel Dependen).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual sebanyak 26 responden, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan yang ada pada bagian bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dilakukannya penelitian untuk memperoleh data-data yang berasal dari organisasi, yaitu data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor yang beralamatkan di Jalan Tegar Beriman No.1 Kode Pos 16914, Pakansari, Cibinong, Bogor, Jawa Barat. Telp. (021) 8792462. Fax. (021)87912442.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ada dua yaitu:

1. Data kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.

2. Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada lokasi penelitian

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti berupa individu/orang dalam instansi pemerintah yaitu bagian bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuisioner ke karyawan suatu perusahaan.

2. Data Sekunder

Sumber data lainnya yaitu data sekunder, dimana data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung seperti penyedia data pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor dan bahan pustaka lain seperti buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2018) pengertian operasionalisasi Variabel adalah sebagai berikut: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Guna memberikan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan ini sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman bagi para pembaca, maka perlu disampaikan definisi operasionalisasi variabel.

Definisi variabel adalah tindakan yang bertujuan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan diantara sebagian besar variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kecerdasan Emosional Salovey (dalam Daniel Goleman (2016))	1. Mengenali Emosi Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat mengetahui potensi diri sendiri. 2. Tingkat mengakui kesalahan diri sendiri. 3. Tingkat bersyukur dengan situasi diri sendiri. 	Ordinal
	2. Mengelola emosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat tenang dalam situasi apapun. 2. Tingkat sudut pandang berbeda dalam setiap situasi. 3. Tingkat mengendalikan emosi diri sendiri. 	Ordinal
	3. Memotivasi diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat untuk belajar sesuai minat diri sendiri. 2. Tingkat melakukan tanggung jawab. 3. Tingkat melaksanakan tugas dengan baik. 	Ordinal
	4. Mengelola emosi orang lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat peka dengan situasi yang terjadi. 2. Tingkat peka dengan perasaan orang lain. 3. Tingkat menghargai pandangan orang lain. 	Ordinal
	5. Membina hubungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat menghargai kritik dengan pikiran terbuka. 2. Tingkat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan. 3. Tingkat memiliki etika yang baik dalam bergaul. 	Ordinal
Kinerja karyawan Robins (2016)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat. 2. Tingkat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. 3. Tingkat mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan instansi. 2. Tingkat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. 3. Tingkat memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi. 	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat menyelesaikan pekerjaan. 2. Tingkat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal. 3. Tingkat kedisiplinan dalam bekerja. 	
	4. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai target 	Ordinal

		2. Tingkat menyelesaikan masalah dalam bekerja 3. Tingkat mengatur dan mengelola waktu dalam bekerja	
	5. Kemandirian	1. Tingkat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri 2. Tingkat kesadaran dalam bekerja secara tim 3. Tingkat kesadaran dalam membina hubungan baik antar sesama pegawai.	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2016) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan sampel semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 26 orang karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

3.6.1. Data primer

Data primer yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung terhadap objek penelitian dan mengumpulkan informasi yang relevan dengan pokok permasalahan, dengan cara:

a. Survey

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survey ini adalah dengan cara:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan cara

mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan baik secara terstruktur maupun secara bebas untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

2. Kuesioner (angket)

Menurut Sekaran (2017) Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, dan biasanya dalam alterantif yang didefinisikan dengan jelas. Pada penelitian ini kuisisioner berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan langsung kepada karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor. Kemudian pertanyaan data kuisisioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu Kecerdasan Emosional (X) dan kinerja karyawan (Y). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Instrumen Skala Lickert Sikap untuk Kecerdasan Emosional (X)

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Tabel 3. 3 Instrumen Skala Lickert Sikap untuk Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

b. Observasi

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

3.6.2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan melalui keterangan dari website BAPPENDA Bogor, Berkas dari kantor kepegawaian, landasan-landasan teori atau definisi-definisi dari berbagai buku dan tulisan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan juga kinerja karyawan.

3.7. Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data adalah Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2016) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Rumus yang digunakan peneliti adalah korelasi *pearson product moment* berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- n = jumlah responden

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dimana $r_{tabel} = 0,388$, $n = 26$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menurut Sugiyono (Sugiyono, 2016) dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas minimal 0.6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

α = Koefisien Realibilitas *Alpha Cronbach*

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians dalam tiap instrument

S_x^2 = Varians keseluruhan instrument

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014) mengatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu :

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan : FR = Frekuensi relatif
f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total frekuensi

2. Rata-rata :

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan: \bar{x} = Rata-rata hitung
 xi = Data ke- i
 n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal ialah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut:

Skor tertinggi responden = Skor tertinggi \times jumlah responden

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, "skor maksimum setiap kuisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Kriteria Interpretasi Hasil Analisis Deskriptif

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/ Sangat Buruk/ Sangat Rendah
21% - 40%	Tidak Setuju/ Buruk/ Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/ Cukup/ Cukup
61% - 80%	Setuju/ Baik/ Tinggi
81% - 100%	Sangat Setuju/ Sangat Baik/ Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2014)

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing – masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk menguji hipotesis antara dua variabel yaitu variabel X (Kecerdasan Emosional) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan Korelasi *Rank Spearman* :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)},$$

Sumber : Sugiyono (2015)

Keterangan:

r_s = Nilai Korelasi *Rank Spearman*

n = Ukuran sampel

d_i = Selisih dari ranking ke-i

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

1. Jika nilai $r = 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
2. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negative.
3. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Untuk memberikan penafsiran mengenai koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
----	--------------------	------------------

1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

sumber : Sugiyono (2015)

3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Ghozali (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Setelah diketahui besarnya Koefisien Korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan Koefisien Determinasi. Koefisien Determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Koefisien Determinasi adalah kuadrat Koefisien Korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bias diterangkan melalui hubungan Y dan X. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2016)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi
 r^2 = Koefisien Korelasi.

3.8.2.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik juga akan menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian tidak bias atau memenuhi kriteria *Best Linear Unbias Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan beberapa pengukuran sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai Jarque Bera dengan X^2 tabel. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah metode white yang dilakukan dengan meregresikan residual kuadrat sebagai variabel dependen ditambah dengan kuadrat variabel independen, kemudian ditambahkan lagi dengan perkalian dua variabel.

d) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Ghozali, 2018). Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dilihat dari nilai probabilitasnya, apabila nilai probabilitas lebih dari 0.05 maka model regresi dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

3.8.2.4. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2014) “Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Yang dimana rumus persamaan Umum regresi linier sederhana digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber : Sugiyono (2015)

Keterangan:

Y = Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

3.8.2.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya:

$$th = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan:

th = Nilai t hitung

r = Koefisien Korelasi antara Kecerdasan Emosional dengan kinerja karyawan

n = Jumlah responden

3.8.2.6. Menentukan Hipotesis Statistik

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dengan kinerja karyawan.
- b. $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Kecerdasan Emosional) dengan variabel Y (Kinerja karyawan).
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara variabel X (Kecerdasan Emosional) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

3.8.2.7. Uji Independent Samples Test

Untuk mengetahui adakah perbedaan mean atau rerata yang bermakna antara 2 kelompok bebas yang berskala data interval/rasio. Dua kelompok bebas yang dimaksud di sini adalah dua kelompok yang tidak berpasangan, artinya sumber data berasal dari subjek yang berbeda. Rumusnya:

$$t_{hitung} = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

Keterangan:

X_i : adalah rata-rata skor / nilai kelompok i.

n_i : adalah jumlah responden kelompok i

s_i^2 : adalah variance skor kelompok i.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum dan sejarah lokasi penelitian sebagai berikut.

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.

Pusat Pemerintahan Bogor semula masih berada di wilayah Kota Bogor yaitu tepatnya di Panarangan, kemudian berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1982, Ibu Kota Kabupaten Bogor dipindahkan dan ditetapkan di Cibinong. Sejak tahun 1990 pusat kegiatan pemerintahan menempati Kantor pemerintahan di Cibinong.

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor adalah suatu Lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 70 tahun 2016 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah Lembaran Daerah Kabupaten Bogor tahun 2016 Nomor 70.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah. Badan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan di bidang pendapatan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAPPENDA memiliki peran yang strategis, yakni disatu sisi merupakan pengelola pajak daerah, disisi lain merupakan coordinator pendapatan daerah yang ikut bertanggung jawab atas keberhasilan penerimaan pendapatan daerah secara keseluruhan.

4.1.2. Visi dan Misi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor

Visi Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor adalah:

“Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor sebagai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Termaju Indonesia”

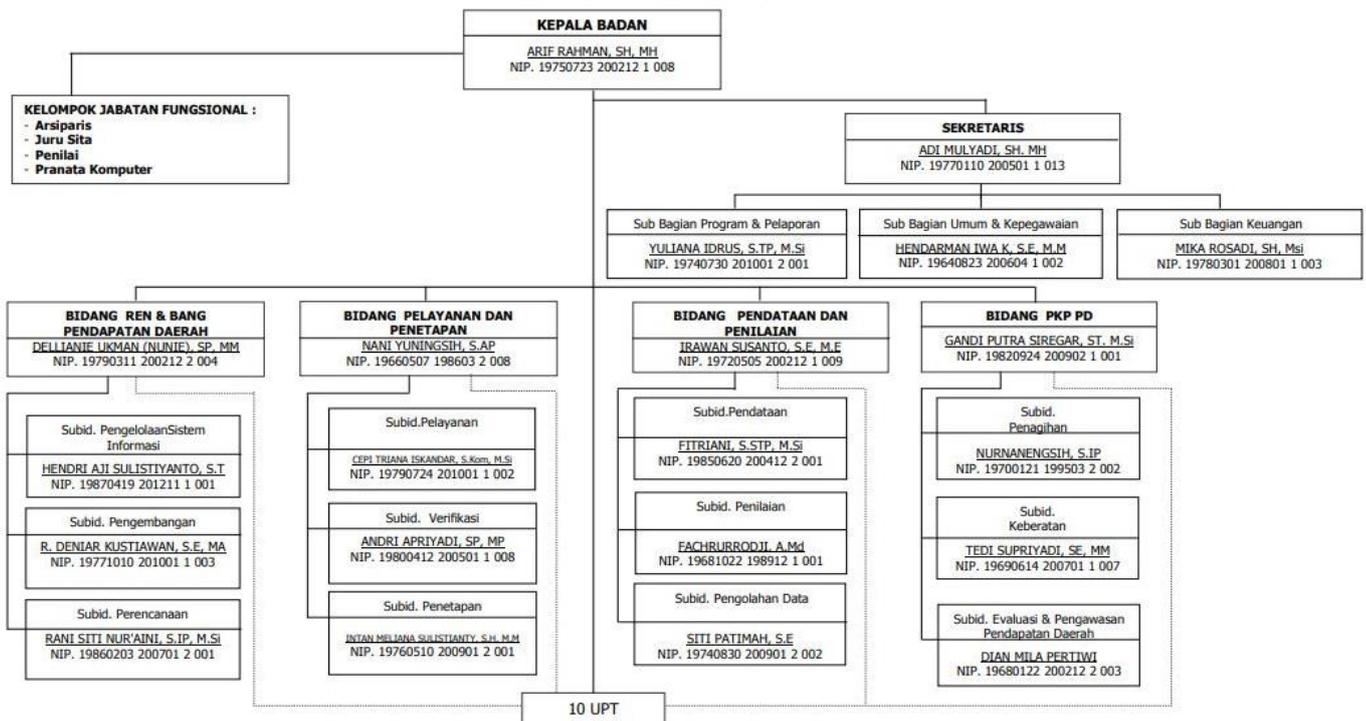
Misinya adalah:

1. Meningkatkan penerimaan pendapatan daerah;
2. Meningkatkan kualitas pelayanan dan pengelolaan pendapatan;
3. Meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya aparatur dan organisasi;
4. Meningkatkan kesadaran masyarakat sebagai wajib pajak;
5. Meningkatkan koordinasi, pengendalian dan pengawasan.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat mutlak diperlukan demi berjalannya perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui dengan adanya struktur organisasi. Berikut adalah struktur organisasi pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor.

a. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BAPPENDA Kabupaten Bogor

b. Uraian Tugas

Uraian tugas masing-masing bagian berdasarkan struktur organisasi BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Kepala Badan
Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan.
- 2) Sekretariat
Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan kesekretariatan Badan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud.
- 3) Sub Bagian Program Dan Pelaporan
membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan, penyusunan program dan pelaporan badan.
- 4) Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian badan.

5) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan keuangan Badan.

6) Bidang Perencanaan Dan Pengembangan

Bidang Perencanaan dan Pengembangan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi serta pelaporan perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sistem informasi pendapatan daerah

a) Sub Bidang Perencanaan

Sub Bidang Perencanaan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan perencanaan pendapatan daerah

b) Sub Bidang Pengembangan

Sub Bidang Pengembangan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan pengembangan pendapatan daerah.

c) Sub Bidang Pengelolaan Sistem Informasi

Sub Bidang Pengelolaan Sistem informasi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan Daerah dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan pengelolaan sistem informasi Pajak Daerah.

7) Bidang Pendataan Dan Penilaian

Bidang Pendataan dan Penilaian mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi serta pelaporan pendataan dan pendaftaran, penilaian dan pengolahan data Pajak Daerah.

a) Sub Bidang Pendataan

Sub Bidang Pendataan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pajak Daerah dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan pendataan dan pendaftaran objek Pajak Daerah.

b) Sub Bidang Penilaian

Sub Bidang Penilaian mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pajak Daerah dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan, penilaian Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan serta Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan.

c) Sub Bidang Pengolahan Data

Sub Bidang Penagihan Pajak Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pendataan dan Penilaian dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi, dan pelaporan pengolahan, pemeliharaan dan pelaporan basis data Pajak Daerah.

8) Bidang Pelayanan Dan Penetapan

Bidang Pelayanan dan Penetapan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan pelayanan, verifikasi dan penetapan Wajib Pajak Daerah

a) Sub Bidang Pelayanan

Sub Bidang Pelayanan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pelayanan dan Penetapan dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan pelayanan dan konsultasi Pajak Daerah.

b) Sub Bidang Verifikasi

Sub Bidang Verifikasi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pelayanan dan Penetapan dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan penelitian dan verifikasi Pajak Daerah.

c) Sub Bidang Penetapan

Sub Bidang Penetapan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pelayanan dan Penetapan dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan penetapan Pajak Daerah.

9) Bidang Penagihan Dan Keberatan Dan Pengawasan Pendapatan Daerah

Bidang Penagihan, Keberatan dan Pengawasan Pendapatan Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi serta pelaporan penagihan, keberatan dan pengawasan pendapatan Daerah.

a) Sub Bidang Penagihan

Sub Bidang Penetapan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Penagihan. Keberatan dan Pengawasan Pendapatan Daerah dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan penagihan Pajak Daerah.

b) Sub Bidang Keberatan

Sub Bidang Keberatan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Penagihan. Keberatan dan Pengawasan Pendapatan Daerah dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan penyelesaian keberatan Pajak Daerah.

c) Sub Bidang Evaluasi Dan Pengawasan Pendapatan Daerah

Sub Bidang Evaluasi dan Pengawasan Pendapatan Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Penagihan. Keberatan dan Pengawasan Pendapatan Daerah dalam menyiapkan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan

pelaporan pengendalian, pemeriksaan, dan pengawasan Pajak Daerah, serta pembinaan dan pengawasan pengelolaan Retribusi Daerah.

4.1.4. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan seluruh karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor 26 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

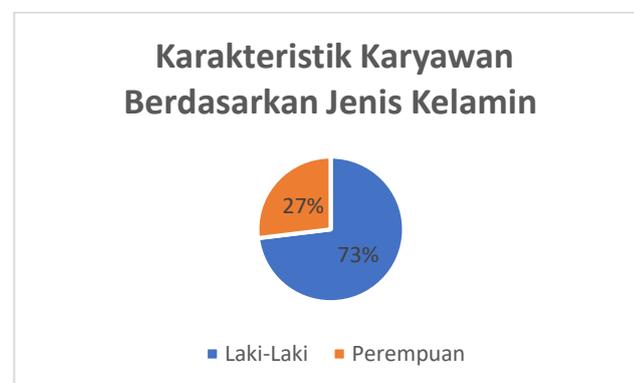
Karakteristik responden yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut ini hasil data karakteristik responden pada BAPPENDA Kabupaten Bogor adalah sebanyak 26 orang.

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	19	73%
2	Perempuan	7	27%
Jumlah		26	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020



Gambar 4. 2 Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

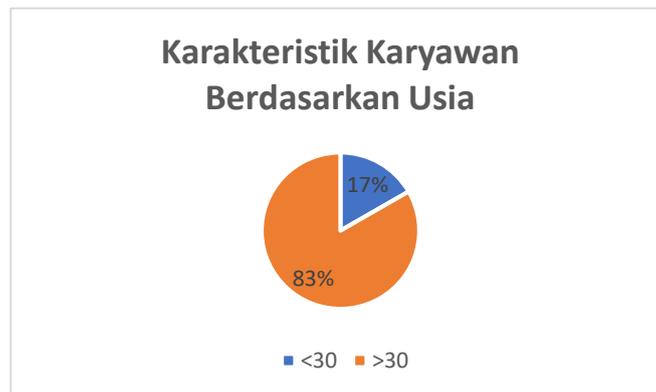
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-Laki lebih banyak yaitu 19 responden atau 73%, sedangkan responden perempuan yaitu 7 responden atau 27%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor di dominasi oleh laki-laki.

2) Usia Responden

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	<30	4	17%
2	>30	22	83%
Jumlah		26	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020



Gambar 4. 3 Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia

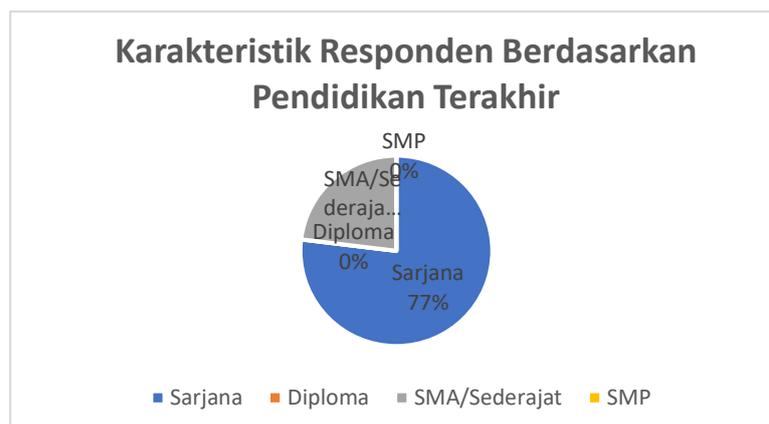
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia >30 tahun lebih banyak yaitu 22 responden atau 83%, sedangkan responden dengan usia <30 yaitu 4 responden atau 17%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor di dominasi usia >30 tahun.

3) Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	Sarjana	20	77%
2	Diploma	0	0%
3	SMA/SMK/Sederajat	6	23%
4	SMP	0	0%
Jumlah		26	100

Sumber : Kuesioner, diolah 2020



Gambar 4. 4 Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

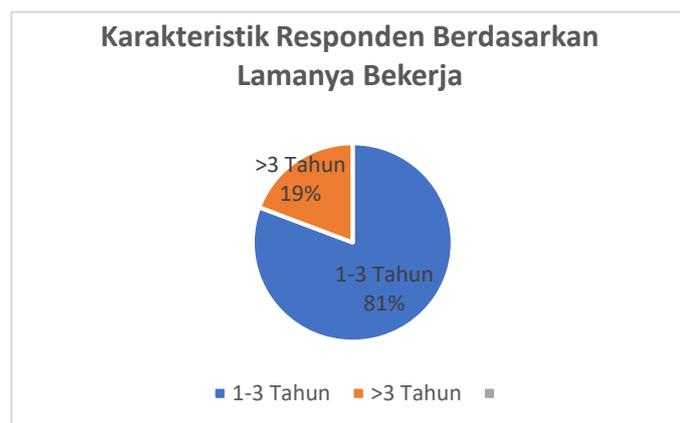
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 6 responden atau 23%, pendidikan terakhir Sarjana yaitu 20 responden atau 77%, pendidikan terakhir Diploma, SMP dan SD tidak ada satupun responden atau 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor di dominasi pendidikan terakhir Sarjana.

4) Lamanya Bekerja Responden

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Lamanya Bekerja

No	Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-3 Tahun	21	81%
2	>3 Tahun	5	19%
Jumlah		26	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020



Gambar 4. 5 Diagram Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden lamanya bekerja 1-3 tahun 21 responden atau 81% dan lamanya bekerja >3 tahun yaitu 5 responden atau 19%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor di dominasi lamanya bekerja 1-3 tahun.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel nilai r hitung diambil dari output SPSS 23 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n = 24$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$ sehingga nilai r

tabel dapat diketahui sebesar 0,388 (Lampiran 6). Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner.

1. Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Tabel 4. 5 Analisis Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=24 $\alpha = 5 \%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,716	0,388	r hitung > r tabel	Valid
2	0,452	0,388	r hitung > r tabel	Valid
3	0,566	0,388	r hitung > r tabel	Valid
4	0,413	0,388	r hitung > r tabel	Valid
5	0,566	0,388	r hitung > r tabel	Valid
6	0,497	0,388	r hitung > r tabel	Valid
7	0,566	0,388	r hitung > r tabel	Valid
8	0,541	0,388	r hitung > r tabel	Valid
9	0,628	0,388	r hitung > r tabel	Valid
10	0,497	0,388	r hitung > r tabel	Valid
11	0,427	0,388	r hitung > r tabel	Valid
12	0,520	0,388	r hitung > r tabel	Valid
13	0,607	0,388	r hitung > r tabel	Valid
14	0,517	0,388	r hitung > r tabel	Valid
15	0,461	0,388	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: *Output SPSS 23 (Data diolah, 2020) (Lampiran 7)*

Sebagaimana lampiran table 4.5 output SPSS 23 berdasarkan hasil uji validitas, dimana r hitung merupakan total dari korelasi *pearson* dengan menggunakan *output SPSS 23*. Dapat diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai kritis korelasi *pearson* di atas 0,388 dan dapat dinyatakan valid atau sah ada 15 item pernyataan dari variabel Kecerdasan Emosional.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. 6 Analisis Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=24 $\alpha = 5 \%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.607	0,388	r hitung > r tabel	Valid
2	0.607	0,388	r hitung > r tabel	Valid
3	0.554	0,388	r hitung > r tabel	Valid
4	0.499	0,388	r hitung > r tabel	Valid
5	0.589	0,388	r hitung > r tabel	Valid
6	0.706	0,388	r hitung > r tabel	Valid
7	0.644	0,388	r hitung > r tabel	Valid
8	0.755	0,388	r hitung > r tabel	Valid
9	0.755	0,388	r hitung > r tabel	Valid
10	0.589	0,388	r hitung > r tabel	Valid
11	0.694	0,388	r hitung > r tabel	Valid
12	0.451	0,388	r hitung > r tabel	Valid
13	0.554	0,388	r hitung > r tabel	Valid
14	0.694	0,388	r hitung > r tabel	Valid
15	0.644	0,388	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: *Output* SPSS 23 (Data diolah, 2020) (Lampiran 8)

Sebagaimana lampiran tabel 4.6 output SPSS 23 berdasarkan hasil uji validitas, dimana r hitung merupakan total dari korelasi *pearson* dengan menggunakan *output* SPSS 23. Dapat diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai kritis korelasi *pearson* diatas 0,388 dan dapat dinyatakan valid ada 15 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

1. Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Alpha Cronbach*, bahwa data atau *case procesing summary* yang valid berjumlah 14. Dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach* untuk variabel Kecerdasan emosional sebesar 0,821.

Tabel 4. 7 Case Processing Summary Kecerdasan emosional

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

Sumber: *Output* SPSS 23 (Lampiran 9)

Tabel 4. 8 Reliability Statistics Kecerdasan emosional

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	15

Sumber: *Output* SPSS 23 (Lampiran 10)

Sebagaimana lampiran 8 output SPSS 23 output *processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid di proses dan di keluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 15 pernyataan dengan persentase 100% dan menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar $0,821 \geq 0,60$ yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom dibawah, bahwa data atau *Alpha Cronbach, case* yang valid berjumlah 12 pernyataan. Dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,887.

Tabel 4. 9 Case Processing Summary Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

Sumber: *Output* SPSS 23 (Lampiran 11)

Tabel 4. 10 Reliability Statistics Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	15

Sumber: *Output* SPSS 23 (Lampiran 12)

Sebagaimana lampiran 9 output SPSS 23 output processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid di proses dan di keluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 15 pernyataan dengan persentase 100% dan menunjukkan bahwa Cronbach's alpha untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,887 \geq 0,60$ yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

4.3. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis korelasi *rank spearman*, analisis koefisien determinasi, uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, uji hipotesis koefisien korelasi dan menentukan hipotesis statistik.

4.3.1. Analisis Deskriptif

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sasaran kerja pegawai dalam setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan diukur dengan 4 (empat) aspek perilaku kuantitas, kualitas, waktu dan biaya disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Hal ini untuk mengevaluasi kegiatan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mampu dan menetapkan kebijakan unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja berdasarkan aspek perilaku Pegawai Negeri Sipil diantaranya Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan. Dalam Proses Penilaian Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bogor terdapat 5 (lima) alur yaitu, uraian tugas, penyetujuan target SKP, persetujuan target SKP, penilaian atasan langsung dan verifikasi BKD.

4.3.1.1. Kecerdasan Emosional Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor

Kecerdasan Emosional adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai pribadi. Maka dapat dilihat tanggapan responden

mengenai variabel Kecerdasan Emosional yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden melalui tabel berikut ini:

1) Mengenali emosi diri

A. Saya mengetahui potensi dalam diri saya.

Tabel 4. 11 “Saya mengetahui potensi dalam diri saya”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	11	55	48
Setuju	4	15	60	52
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	115	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya mengetahui potensi dalam diri saya menjawab sangat setuju 11 orang atau 48%, menjawab setuju 15 orang atau 52%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 52% pada pernyataan mengenai “Saya mengetahui potensi dalam diri saya”, artinya mayoritas responden mengetahui potensi dalam diri sendiri.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{115}{130} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui potensi dalam diri saya.” berada pada presentase sebesar 88%.

B. Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.

Tabel 4. 12 Tanggapan mengenai “Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	40
Setuju	4	17	68	60
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	113	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 40%, menjawab setuju 17 orang atau 60%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan mengenai “Saya mengakui kesalahan yang telah

saya perbuat”, yang artinya mayoritas responden mengakui kesalahan yang diperbuat dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{113}{130} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.” berada pada presentase sebesar 87%.

C. Saya bersyukur dengan situasi saya.

Tabel 4. 13 Tanggapan mengenai “Saya bersyukur dengan situasi saya”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	18	72	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	112	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya bersyukur dengan situasi saya menjawab sangat setuju 8 orang atau 36%, menjawab setuju 18 orang atau 64%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya bersyukur dengan situasi saya”, artinya mayoritas responden bersyukur dengan situasi yang dialaminya dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya bersyukur dengan situasi saya.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 86%.

2) Mengelola emosi

A. Saya mampu tenang dalam situasi apapun.

Tabel 4. 14 Tanggapan mengenai “Saya mampu tenang dalam situasi apapun”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	10	50	44
Setuju	4	16	64	56
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	114	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya mampu tenang dalam situasi apapun menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 44%, menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 56%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan mengenai “Saya mampu tenang dalam situasi apapun”, artinya mayoritas responden tenang dalam keadaan yang dialaminya dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{114}{130} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya mampu tenang dalam situasi apapun.” berada pada presentase sebesar 88%.

B. Saya melihat dari sudut pandang berbeda dalam setiap situasi.

Tabel 4. 15 Tanggapan mengenai “Saya melihat dari sudut pandang berbeda dalam setiap situasi”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	13	65	54
Setuju	4	13	52	46
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	117	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya melihat dari sudut pandang berbeda dalam setiap situasi menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 54%, menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 46%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 54% pada pernyataan mengenai “Saya melihat dari sudut pandang berbeda dalam setiap situasi”, artinya mayoritas responden melihat pekerjaan dari berbagai sudut pandang agar tenang dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{130} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya melihat dari sudut pandang berbeda dalam setiap situasi.” berada pada presentase sebesar 90%.

C. Saya mampu mengendalikan emosi saya.

Tabel 4. 16 Tanggapan mengenai “Saya mampu mengendalikan emosi saya”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	40
Setuju	4	17	68	60
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	113	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya mampu mengendalikan emosi saya menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 40%, menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 60%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan mengenai “Saya mampu mengendalikan emosi saya”, artinya mayoritas responden bisa mengendalikan emosi dalam diri sendiri.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{113}{130} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya mampu mengendalikan emosi saya.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 87%.

3) Memotivasi diri

A. Saya terdorong untuk belajar sesuatu yang sesuai dengan minat saya.

Tabel 4. 17 Tanggapan mengenai “Saya terdorong untuk belajar sesuatu yang sesuai dengan minat saya”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	18	72	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	112	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya terdorong untuk belajar sesuatu yang sesuai dengan minat saya menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 64%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya terdorong untuk belajar sesuatu yang sesuai dengan minat saya”, artinya mayoritas responden belajar sesuai minat diri sendiri .

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{112}{130} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya terdorong untuk belajar sesuatu yang sesuai dengan minat saya.” berada pada presentase sebesar 86%.

B. Saya melakukan tanggung jawab saya, walaupun orang lain tidak.

Tabel 4. 18 Tanggapan mengenai “Saya melakukan tanggung jawab saya, walaupun orang lain tidak”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	40
Setuju	4	17	68	60
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	113	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya melakukan tanggung jawab saya, walaupun orang lain tidak menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 40%, menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 60%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan mengenai “Saya melakukan tanggung jawab saya, walaupun orang lain tidak”, artinya mayoritas responden bertanggung jawab dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{113}{130} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya melakukan tanggung jawab saya, walaupun orang lain tidak.” berada pada presentase sebesar 88%.

C. Saya membuat rencana agar melakukan setiap tugas dengan baik.

Tabel 4. 19 Tanggapan mengenai “Saya membuat rencana agar melakukan setiap tugas dengan baik”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	10	50	44
Setuju	4	16	64	56
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	114	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya membuat rencana agar

melakukan setiap tugas dengan baik menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 44%, menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 64%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya membuat rencana agar melakukan setiap tugas dengan baik”, artinya mayoritas responden membuat rencana dalam bekerja agar setiap pekerjaannya dilakukan dengan baik.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{114}{130} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya membuat rencana agar melakukan setiap tugas dengan baik.” berada pada presentase sebesar 88%.

4) Mengelola emosi orang lain

A. Saya peka dengan situasi yang terjadi.

Tabel 4. 20 Tanggapan mengenai “Saya peka dengan situasi yang terjadi”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	40
Setuju	4	17	68	60
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	113	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya peka dengan perasaan orang lain menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 40%, menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 60. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan mengenai “Saya peka dengan perasaan orang lain”, artinya mayoritas responden peduli dengan sesama karyawan .

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{113}{130} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya peka dengan perasaan orang lain.” berada pada presentase sebesar 87%.

B. Saya peka dengan perasaan orang lain.

Tabel 4. 21 Tanggapan mengenai “Saya peka dengan perasaan orang lain terhadap saya”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	17	68	61
Kurang Setuju	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	111	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya peka dengan perasaan orang lain menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 61%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61% pada pernyataan mengenai “Saya peka dengan perasaan orang lain”, artinya mayoritas responden peduli dengan sesama karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{111}{130} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya peka dengan perasaan orang lain.” berada pada presentase sebesar 85%.

C. Saya menghargai pandangan dan kehidupan orang lain.

Tabel 4. 22 Tanggapan mengenai “Saya menghargai pandangan dan kehidupan orang lain”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	10	50	44
Setuju	4	16	64	56
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	114	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya menghargai pandangan dan kehidupan orang lain menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 44%, menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 56%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan mengenai “Saya menghargai pandangan dan kehidupan orang lain”, artinya mayoritas responden peduli dengan sesama karyawan dan saling menghargai dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{114}{130} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya menghargai pandangan dan kehidupan orang lain.” berada pada presentase sebesar 88%.

5) Membina hubungan.

A. Saya menghargai kritik dengan pikiran terbuka.

Tabel 4. 23 Tanggapan mengenai “Saya menghargai kritik dengan pikiran terbuka”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	10	50	44
Setuju	4	16	64	56
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	114	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya menghargai kritik dengan pikiran terbuka menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 44%, menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 56%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan mengenai “Saya menghargai kritik dengan pikiran terbuka”, artinya mayoritas responden menerima kritik dengan pikiran terbuka.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{114}{130} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya menghargai kritik dengan pikiran terbuka.” berada pada presentase sebesar 88%

B. Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.

Tabel 4. 24 Tanggapan mengenai “Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	14	70	59
Setuju	4	12	48	41
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	118	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 59%, menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 41%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 59% pada pernyataan mengenai “Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan”, artinya mayoritas responden mampu untuk memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{130} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.” berada pada presentase sebesar 91%.

C. Saya bergaul dengan baik dengan orang lain.

Tabel 4. 25 Tanggapan mengenai “Saya bergaul dengan baik dengan orang lain”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	13	65	61
Setuju	4	13	42	39
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	117	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya bergaul dengan baik dengan orang lain menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 61%, menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 39%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 61% pada pernyataan mengenai “Saya bergaul dengan baik dengan orang lain”, artinya mayoritas responden mampu berbaur dengan sesama rekan kerjanya tanpa lupa dengan etika yang baik dalam bergaul.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{130} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya bergaul dengan baik dengan orang lain.” berada pada presentase sebesar 90%.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Kecerdasan Emosional:

Tabel 4. 26 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional.

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-Rata Perindikator
Mengenali Emosi Diri			
1	Tingkat mengetahui potensi diri sendiri.	88%	87%
2	Tingkat mengakui kesalahan diri sendiri.	87%	
3	Tingkat bersyukur dengan situasi diri sendiri.	86%	
Mengelola emosi			
1	Tingkat tenang dalam situasi apapun.	88%	88,33%
2	Tingkat sudut pandang berbeda dalam setiap situasi.	90%	
3	Tingkat mengendalikan emosi diri sendiri.	87%	
Memotivasi diri			
1	Tingkat untuk belajar sesuai minat diri sendiri.	86%	87%
2	Tingkat melakukan tanggung jawab.	87%	
3	Tingkat melaksanakan tugas dengan baik.	88%	

Mengelola emosi orang lain			
1	Tingkat peka dengan situasi yang terjadi	87%	86,66%
2	Tingkat peka dengan perasaan orang lain.	85%	
3	Tingkat menghargai pandangan orang lain.	88%	
Membina hubungan			
1	Tingkat menghargai kritik dengan pikiran terbuka.	88%	89,66%
2	Tingkat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.	91%	
3	Tingkat memiliki etika yang baik dalam bergaul.	90%	
Rata-rata			87,79%

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai kecerdasan emosional, dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi pada variabel kecerdasan emosional, nilai tertinggi berada pada dimensi Membina hubungan dengan nilai rata-rata per indikator 89,66% dengan pernyataan “Tingkat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 91%, artinya karyawan dapat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi mengelola emosi orang lain dengan nilai rata-rata per indikator 86,66% dengan pernyataan” Tingkat peka dengan perasaan orang lain” dengan nilai rata-rata sebesar 85%, artinya tingkat kepekaan karyawan dengan sesama rekan kerjanya masih kurang.

Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan *software* atau aplikasi komputer SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu Kecerdasan Emosional. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 27 Analisa Hasil Distribusi Kecerdasan Emosional

Statistics		
kecerdasan emosional		
N	Valid	26
	Missing	6
Mean		65.38
Std. Error of Mean		.734
Median		66.00
Std. Deviation		3.742
Variance		14.006
Skewness		-.064
Std. Error of Skewness		.456
Kurtosis		-1.373
Std. Error of Kurtosis		.887
Range		11
Minimum		60
Maximum		71
Sum		1700

Sumber: *Output SPSS 23 (Lampiran 10)*

Sebagaimana lampiran 10 output SPSS 23 hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kecerdasan Emosional berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 65,38 dengan range 11 dan total skor 1700. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional yang ada pada pegawai bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor, maka untuk mengetahui pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik (X)} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,38 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional pada pegawai bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor relatif baik.

4.3.1.2. Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang mendukung atau menunjang tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi mudah memberikan harapan ke setiap organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal tentu banyak upaya yang harus dilakukan.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 26 responden yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

A. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.

Tabel 4. 28 Tanggapan mengenai “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	13	65	56
Setuju	4	13	52	44
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	117	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 56%, menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 44%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan mengenai “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat”. Yang artinya kerjaan karyawan yang

diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan teliti dan cermat sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{130} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.” berada pada presentase sebesar 90%.

B. Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4. 29 Tanggapan mengenai “Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	18	72	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	112	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 64%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja”. Yang artinya karyawan mampu untuk menghindari kesalahan dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja.” berada pada presentase sebesar 86%.

C. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.

Tabel 4. 30 Tanggapan mengenai “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	16	80	67
Setuju	4	10	40	33
Kurang Setuju	3	0	0	0

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	120	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 67%, menjawab setuju sebanyak 10 orang atau 33%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 67% pada pernyataan mengenai “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik”. Yang artinya karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{120}{130} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.” berada pada presentase sebesar 92%.

2) Kuantitas

- A. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.

Tabel 4. 31 Tanggapan mengenai “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	11	55	48
Setuju	4	15	60	52
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	115	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 48%, menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 52%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 52% pada pernyataan mengenai “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi”. Yang artinya karyawan mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{115}{130} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.” berada pada presentase sebesar 88%.

- B. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.

Tabel 4. 32 Tanggapan mengenai “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	18	72	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	112	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 64%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya”. Yang artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.” berada pada presentase sebesar 86%.

- C. Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi.

Tabel 4. 33 Tanggapan mengenai “Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	12	60	52
Setuju	4	14	56	48
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	116	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 52%, menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 48%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 52% pada pernyataan mengenai “Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi”. Yang artinya karyawan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{116}{130} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi.” berada pada presentase sebesar 89%.

3) Ketepatan Waktu

A. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 4. 34 Tanggapan mengenai “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	18	72	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	112	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 64%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.” berada pada presentase sebesar 86%.

B. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Tabel 4. 35 Tanggapan mengenai “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	18	72	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	112	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 64%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 86%.

C. Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis.

Tabel 4. 36 Tanggapan mengenai “Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	18	72	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	112	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 72%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{112}{130} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis” berada pada presentase sebesar 86%.

4) Efektivitas

A. Tingkat menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target secara berkala.

Tabel 4. 37 Tanggapan mengenai “Tingkat menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target secara berkala”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	18	72	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	112	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 64%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.” berada pada presentase sebesar 86%.

B. Tingkat menyelesaikan masalah dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4. 38 Tanggapan mengenai “Tingkat menyelesaikan masalah dalam bekerja sudah baik”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	37
Setuju	4	17	68	63
Kurang Setuju	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	111	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 37%, menjawab

setuju sebanyak 17 orang atau 63%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan mengenai “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{111}{130} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 86%.

C. Tingkat mengatur dan mengelola waktu dalam bekerja sudah baik

Tabel 4. 39 Tanggapan mengenai “Tingkat mengatur dan mengelola waktu dalam bekerja sudah baik”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	40
Setuju	4	17	68	60
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	113	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 40%, menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 60%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan mengenai “Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{113}{130} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis” berada pada presentase sebesar 87%.

5) Kemandirian

A. Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara mandiri.

Tabel 4. 40 Tanggapan mengenai “saya selalu mengerjakan pekerjaan secara mandiri”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	16	80	67
Setuju	4	10	40	33
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	120	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 67%, menjawab setuju sebanyak 10 orang atau 33%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 67% pada pernyataan mengenai “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{120}{130} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.” berada pada presentase sebesar 92%.

B. saya sadar akan *teamwork* dalam bekerja

Tabel 4. 41 Tanggapan mengenai “saya sadar akan teamwork dalam bekerja”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36
Setuju	4	17	68	61
Kurang Setuju	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	111	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 61%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61% pada pernyataan mengenai “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{111}{130} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 85%.

C. Saya memiliki hubungan yang baik antar sesama pegawai.

Tabel 4. 42 Tanggapan mengenai “saya memiliki hubungan yang baik antar sesama pegawai”.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	36

Setuju	4	18	72	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		26	112	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden dari karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yang menyatakan Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 36%, menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 64%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{130} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis” berada pada presentase sebesar 86%.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan:

Tabel 4. 43 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-Rata Perindikator
Kualitas			
1	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.	90%	89,33%
2	Tingkat Meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	86%	
3	Tingkat mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.	92%	
Kuantitas			
1	Tingkat pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan instansi.	88%	87,66%
2	Tingkat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	86%	
3	Tingkat memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi.	89%	
Waktu			
1	Tingkat menyelesaikan pekerjaan.	86%	86%
2	Tingkat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal.	86%	
3	Tingkat kedisiplinan dalam bekerja.	86%	
Efektivitas			
1	Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	86%	86,33%
2	Tingkat menyelesaikan masalah dalam bekerja.	86%	
3	Tingkat mengatur dan mengelola waktu dalam bekerja	87%	
Kemandirian			
1.	Tingkat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.	92%	87,66%
2.	Tingkat kesadaran dalam bekerja secara tim.	85%	
3.	Tingkat kesadaran dalam membina hubungan baik antar sesama pegawai.	86%	
Rata-rata			87,39%

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan, nilai tertinggi berada pada dimensi kualitas dengan nilai rata-rata per indikator 89,33% dengan pernyataan “Tingkat mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan” dengan nilai rata-rata sebesar 92%, artinya kualitas kerja karyawan baik yang berdampak pada perusahaan. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi waktu dengan nilai rata-rata per indikator 86%, artinya karyawan masih ada yang tidak disiplin waktu dalam bekerja.

Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan *software* atau aplikasi komputer SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 44 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
kinerja karyawan		
N	Valid	26
	Missing	6
Mean		65.65
Std. Error of Mean		.899
Median		64.00
Std. Deviation		4.586
Variance		21.035
Skewness		.490
Std. Error of Skewness		.456
Kurtosis		-.841
Std. Error of Kurtosis		.887
Range		16
Minimum		59
Maximum		75
Sum		1707

Sumber: *Output SPSS 23* (Lampiran 11)

Sebagaimana lampiran 10 output SPSS 23 hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 65,65 dengan range 16 dan total skor 1707. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional yang ada pada pegawai bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor maka untuk mengetahui pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik (X)} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,65 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-

rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pegawai bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor relatif baik.

4.4. Analisis/Pembahasan hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor

4.4.1. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini merupakan hasil dari analisis korelasi *rank spearman* untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor, penulis menggunakan SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 45 Hasil Uji Korelasi

Correlations			Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.757**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	26	26
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.757**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	26	26

Sumber: *Output SPSS 23 (Lampiran 13)*

Sebagaimana lampiran 13 output SPSS 23 hasil *output correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien sebesar 0,757, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan berada pada interval kuat.

Tabel 4. 46 Nilai Interval Koefisien

No	Interval Koefisien	Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199		Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399		Rendah
3	0,40 – 0,599		Sedang
4	0,60 – 0,799	0,757	Kuat
5	0,80 – 1,00		Sangat Kuat

4.4.2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien korelasi rank spearman adalah diketahui nilai korelasi $r = 0,757$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,757^2 \times 100\% \\
 &= 57,30\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 57,30% hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memberikan kontribusi sebesar 57,30% sedangkan 42,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Kecerdasan emosional yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini merupakan hasil dari uji asumsi klasik untuk menguji apakah antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat digunakan, penulis menggunakan SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 47 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07406522
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.107
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: *Output* SPSS 23 (Lampiran 14)

Sebagaimana lampiran 14 output SPSS 23 berdasarkan hasil uji normalitas diketahui perhitungan diatas bahwa nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 48 Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.187	10.980		.563	.578		
	Kecerdasan Emosional	.909	.168	.742	5.424	.000	1.000	1.000

Sumber: *Output SPSS 23 (Lampiran 15)*

Sebagaimana lampiran 15 output SPSS 23 berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan hasil variance inflation factor (VIF) variabel kecerdasan emosional dengan nilai VIF $1 < 5$ maka dapat dikatakan bahwa adanya korelasi antar variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan atau dalam model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 49 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Kecerdasan Emosional	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.001
		Sig. (2-tailed)	.	.995
		N	26	26
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.995	.
		N	26	26

Sumber: *Output SPSS 23 (Lampiran 16)*

Sebagaimana lampiran 16 output SPSS 23 berdasarkan data diatas, maka dapat diketahui nilai sig. korelasi kecerdasan emosional $0,995 > 0,05$ dan nilai sig. residual $0,995 > 0,05$ yang artinya nilai variabel lain (residual) dengan nilai variabel kecerdasan emosional tidak ada korelasi atau tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 50 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.551	.532	3.137	1.776

Sumber: *Output SPSS 23 (Lampiran 17)*

Sebagaimana lampiran 17 output SPSS 23 berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 dan menggunakan metode pengujian durbin Watson (d), maka di peroleh nilai $d=1,776$ yang artinya nilai $d (1,776) > dU (1,5019)$ maka tidak terdapat autokorelasi positif atau tidak ditemukan masalah autokorelasi.

4.4.4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independent (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

Tabel 4.51 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.187	10.980		.563	.578		
	Kecerdasan Emosional	.909	.168	.742	5.424	.000	1.000	1.000

Sumber: *Output SPSS 23* (Lampiran 18)

Sebagaimana lampiran 18 output SPSS 23 hasil perhitungan koefisien regresi linear sederhana pada tabel di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 6,187 koefisien variabel kecerdasan emosional (X) adalah sebesar 0,909. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y=6,187+0,909X$. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 6,187. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kecerdasan emosional 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 6,187. Selanjutnya nilai positif (0,909) yang terdapat pada koefisien regresi variabel kecerdasan emosional menggambarkan bahwa arah hubungan antara kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan emosional akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan 0,909.

4.4.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 (P \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dengan kinerja karyawan.

$H_a (P > 0)$: Terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan t_{hitung}

$$th = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$th = \frac{0,757\sqrt{26-2}}{\sqrt{1-0,757^2}}$$

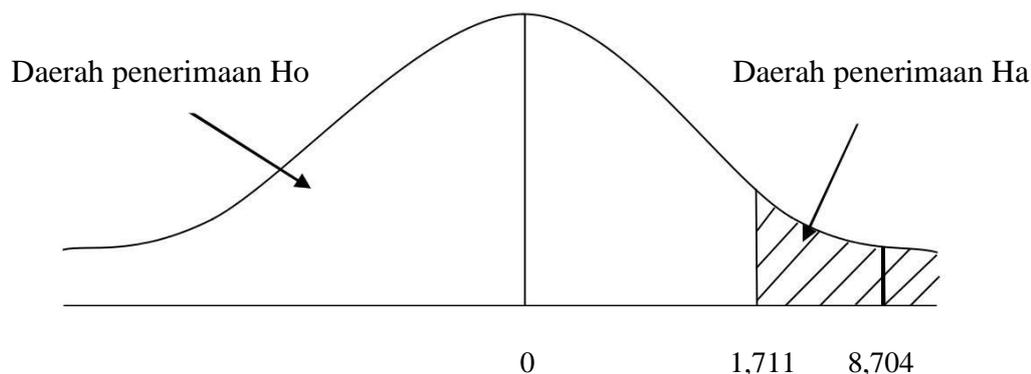
$$th = \frac{3,708}{0,426}$$

$$th = 8,704$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai tabel diperoleh dari t-tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $26-2$, maka dapat diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,711$ (Lampiran 19)

d. Kurva



Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu dengan nilai $8,704 > 1,711$ Yang berarti tolak H_0 , terima H_a . Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Kecerdasan Emosional karyawan dengan kinerja karyawan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor.

4.4.6. Uji Independent Samples Test

Tabel 4.52 Hasil Uji Independent samples test

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil Kecerdasan Emosional	Equal variances assumed	.826	.368	.565	50	.575	1.92308	3.40407	-4.91420	8.76035
	Equal variances not assumed			.565	48.951	.575	1.92308	3.40407	-4.91783	8.76399

Sumber: *Output SPSS 23* (Lampiran 20)

Sebagaimana lampiran 20 *output SPSS 23* yaitu untuk mengetahui perbedaan kecerdasan emosional berdasarkan gender pada bidang pelayanan dan penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor Menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdasarkan gender Dimana sig. yaitu sebesar $0.368 > 0.05$. Oleh karna itu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdasarkan Gender tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Tabel 4.53 Hasil Uji Independent samples test

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil Kinerja Karyawan	Equal variances assumed	.451	.505	3.114	50	.003	7.69231	2.47027	2.73062	12.65400
	Equal variances not assumed			3.114	49.317	.003	7.69231	2.47027	2.72892	12.65570

Sumber: *Output SPSS 23 (Lampiran 21)*

Sebagaimana lampiran 21 *output SPSS 23* yaitu untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gender pada bidang pelayanan dan penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor Menunjukkan bahwa kinerja karyawan berdasarkan gender Dimana sig. yaitu sebesar $0.505 > 0.05$. Oleh karna itu menunjukkan bahwa kinerja karyawan berdasarkan Gender tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian, penulis membahas mengenai hasil penelitian sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Berdasarkan tabel analisis data pada variabel kecerdasan emosional, diketahui bahwa presentase rata-rata terendah terdapat pada indikator mengelola emosi orang lain dengan pernyataan bahwa “Saya peka dengan perasaan orang lain terhadap saya”. Dari 26 orang responden sebanyak 8 responden menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju dan 1 responden menyatakan kurang setuju. Pernyataan ini memiliki skor presentase tanggapan total responden sebesar 85%. Ini artinya, mayoritas karyawan bidang pelayanan dan penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor peduli dengan sesama karyawan.

Kemudian, skor tertinggi dari tanggapan total responden sebesar 89,66% terdapat pada indikator membina hubungan dengan pernyataan “Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan”. Dari 26 orang responden sebanyak 14 orang

sangat setuju dengan pernyataan tersebut dan 12 orang setuju. Artinya, bahwa karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor mampu untuk memisahkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi.

Perbandingan skor teoritik dan empirik pada variabel kecerdasan emosional berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kecerdasan emosional relatif baik karena skor empirik yang diperoleh lebih besar dari skor teoritik atau $65,38 > 45$.

Hasil uji independent samples test pada kecerdasan emosional karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor sebesar $0.368 > 0.05$. artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara kecerdasan emosional laki-laki dan wanita pada karyawan bidang pelayanan dan penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor

2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Berdasarkan tabel analisis data pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa presentase rata-rata terendah terdapat pada indikator waktu dengan skor total yang sama pada setiap pernyataan yaitu 86%. Pernyataan ini memiliki skor presentase tanggapan total responden sebesar 86%. Ini artinya, masih banyak karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor dalam penggunaan waktu yang cukup baik.

Kemudian, skor tertinggi dari tanggapan total responden sebesar 89,33% terdapat pada indikator kualitas dengan pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik”. Dari 26 orang responden sebanyak 16 orang sangat setuju dengan pernyataan tersebut dan 10 orang setuju. Artinya, bahwa karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor menjaga kualitas yang baik dalam bekerja.

Perbandingan skor teoritik dan empirik pada variabel kinerja karyawan berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan relatif baik karena skor empirik yang diperoleh lebih besar dari skor teoritik atau $65,65 > 45$.

Hasil uji independent samples test pada kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor sebesar $0.505 > 0.05$. artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan laki-laki dan wanita pada karyawan bidang pelayanan dan penetapan BAPPENDA Kabupaten Bogor

3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian uji asumsi klasik, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kecerdasan emosional dan kinerja karyawan adalah 0,200 dimana $0,200 > 0,05$ yang bahwa populasi data kecerdasan emosional dan kinerja karyawan berdistribusi normal. Hasil variance inflation factor (VIF) variabel kecerdasan emosional dengan nilai VIF $1 < 5$ maka dapat dikatakan bahwa adanya korelasi antar variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan atau dalam model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Sedangkan uji heteroskedastisitas, nilai sig. korelasi kecerdasan emosional $0,995 > 0,05$ dan nilai sig. residual $0,995 > 0,05$ yang artinya tidak ada korelasi antara nilai variabel lain (residual) dengan nilai kecerdasan emosional atau tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas. Maka di peroleh nilai $d=1,776$ yang artinya nilai $d (1,776) > dU (1,5019)$ maka tidak terdapat autokorelasi positif atau tidak ditemukan masalah autokorelasi.

Sedangkan uji regresi linear sederhana hasil perhitungan koefisien regresi sederhana pada tabel di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 6,187 koefisien variabel kecerdasan emosional (X) adalah sebesar 0,909. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y=6,187+0,909X$. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 6,187. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kecerdasan emosional 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 6,187. Selanjutnya nilai positif (0,909) yang terdapat pada koefisien regresi variabel kecerdasan emosional menggambarkan bahwa arah hubungan antara kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan emosional akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan 0,909.

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS 23, diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang dikategorikan “kuat” karena nilai korelasi rank spearman yang diperoleh sebesar 0,757. Dan nilai korelasi rank spearman lebih besar dari 0 atau $0,757 > 0$ berarti variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 57,30% menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,30%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kecerdasan emosional yang tidak di teliti pada penelitian ini. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,704 dan t_{tabel} sebesar 1,711, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,704 > 1,711$) artinya terima H_a tolak H_o . Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Kecerdasan Emosional karyawan dengan kinerja karyawan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang diperoleh dari bab sebelumnya mengenai kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor dengan jumlah responden 26 orang relatif baik. Dibuktikan dengan skor rata-rata empirik sebesar 65,38 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45 ($65,38 > 45$). Artinya, kecerdasan emosional karyawan rata-rata berada dalam kategori kecerdasan emosional yang tinggi. Namun perlu adanya dorongan untuk terus mengembangkan tingkat kecerdasan emosionalnya.
2. Kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor dengan jumlah responden 26 orang relatif baik. Dibuktikan dengan skor rata-rata empirik sebesar 65,65 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 45 ($65,65 > 45$). Artinya, rata-rata karyawan memiliki kualitas dalam bekerja. Namun, harus ditingkatkan dalam aspek tertentu seperti disiplin waktu dalam bekerja.
3. Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor dilihat dari analisis-analisis data sebagai berikut:
 - A. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai $r = 0,757$, artinya hubungan kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
 - B. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah 57,30%. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,30%, sedangkan sisanya sebesar 43,70% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kecerdasan emosional.
 - C. Berdasarkan uji hipotesis koefisien korelasi, diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($8,704 > 1,711$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi BAPPENDA Kabupaten Bogor dan pihak akademis, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi BAPPENDA Kabupaten Bogor

- a) Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor walaupun relatif baik, namun perlu terus-menerus dikembangkan khususnya dalam dimensi mengelola emosi orang lain. Karyawan diperlukan bersikap peka dengan perasaan orang lain supaya dapat bekerja secara bersama dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini, perlu adanya tindakan dari instansi serta dari dalam diri sendiri agar karyawan mampu mengelola emosi diri maupun orang lain. Misalnya, dengan pelatihan motivasi, penyuluhan mengenai pengendalian emosi, atau dengan sebuah acara yang mampu membuka pikiran dengan pandangan positif.
 - b) Kinerja karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor walaupun relatif baik, namun perlu adanya tindakan dari instansi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Sering kali, karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor kurang disiplin waktu dalam bekerja. Hal ini menjadi kurang efektif dan efisien dalam bekerja di bidang karyawan bidang pelayanan dan penetapan di BAPPENDA Kabupaten Bogor. Untuk itu, perlu adanya tindakan tegas yang akan meminimalisirkan karyawan yang tidak disiplin waktu dalam bekerja tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi Akademik

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain diluar kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Afandi, F., 2016. *Concepts and indicators human resoucers management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Asrori, M. A. & M., 2008. *Psikologi Perkembangan Remaja, Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Boyatzis, 1999. *Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI)*. USA: s.n.
- Chaplin, J., 1989. *Kamus Lengkap Psikologi*. Terj. Dr. Kartono dan Kartini. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Daryanto, B. d., 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dedi Mulyadi (2019), *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang*, *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1, Mei 2019. Tersedia: <http://repository.ubpkarawang.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=123--drdedimuly-133>.
- Desmita, 2009. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Dessler, G., 2013. *Human Resource Management*. 13 ed. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Diah ayu sekarningtyas (2011), *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab. Pemalang)*, *Jurnal Online Tersedia di : ISSN (online) 2336-4783*.
- Filkman, R. S. L. & S., 1966. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- KABUPATEN Firra Fismawanty (2018), *Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO), Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan*.
- Firmansyah, M. A., 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 2000. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2015. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- _____. 2016. *Emotional intelligence*, cetakan 21. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2018. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa T.Hermaya)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hude, M. D., 2006. s.l.:s.n.
- _____. 2006. *Emosi: Penjelajahan Religio-psikologis tentang emosi manusia dalam al qur'an*. Jakarta: Erlangga.
- Iman, 2004. *Paradigma Baru Kecerdasan Emosional*. s.l.:Majalah Cakrawala TNI-AL.
- J.D Mayer, P. S. D. C., 2004. *Emotional Intelligence: Theory, Findings and implications*. *Psychological Inquiry*. s.l.:s.n.
- Juniarti, R., 2016. *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan*. PT.Cidas Supra Metalindo, Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan: s.n.
- Leonard, C. R. L. & B., 2011. *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises 2*. s.l.:M.E Sharpe.
- Mangkunegara, A. A. P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardalena, S. &., 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Martocchio, M. d., 2016. *Human Resources*. 10 ed. Jakarta: Erlangga.
- Moheriono, 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan dan Pengembangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H., 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press .
- Priansa, 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*,. Bandung: Alfabeta.
- Robins, S., 2016. *Pelaku Organisasi*. PT. Index, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Seeker, B. F. d. K. R., 2014. *Pembinaan Untuk Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung Tbk.
- Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Simanjuntak, 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- SM, C. d. R. A. H., 2019. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian. Volume 3.
- Sudarsono, 1993. Kamus Filsafat dan Psikologi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sulistiyani, A. T., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sutanto, E. &., 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Komitmen Organisasional. Yogyakarta: UYniversitas Kristen Petra.
- Sutrisno, E., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Prenada Media.
- Torang, D. S., 2014. Organisasi dan Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, 2014. Manajemen Pengembangan Sumber. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yoder, D., 2018. Personal Manajemen. 6 ed. Jakarta: Hall of Inida.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adrizal Haqie
Alamat : Lingkungan kayu manis Rt 05 Rw 04, Kampung Poncol
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 31 Oktober 1994
Umur : 27 tahun
Agama : Islam
Pendidikan :

- SD : SDN Mekar Jaya 02
- SMP : MTS Al-Nur
- SMA : MAN 1 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Oktober 2021
Peneliti,

Adrizal Haqie

LAMPIRAN

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN****HUBUNGAN Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan
Bidang Pelayanan dan Penetapan pada Badan Pengelolaan
Pendapatan (BAPPENDA) Kabupaten Bogor**

Yth Bapak/Ibu/Sdr/i,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor, dengan ini saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu/Sdr/i, untuk melengkapi kuesioner. Untuk itu, dimohon kesediaan anda menjadi responden dalam penelitian saya dan dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini pada kolom-kolom yang sudah saya sediakan. Saya harap anda menjawab dengan jujur bagaimana dengan keadaan yang anda rasakan ditempat anda bekerja. Atas partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. < 30 tahun
 - b. > 30 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. Sarjana
 - b. Diploma
 - c. SMA/SMK/Sederajat
 - d. SMP
4. Lamanya anda bekerja
 - a. 1-3 tahun
 - b. > 3 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjawab seluruh pertanyaan
2. Beri tanda (X) atau Ceklis (V) pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di tempat anda bekerja.
3. Ada 5 alternatif jawaban yang bisa dipilih yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
 - Setujut (S) diberi skor 4
 - Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
 - Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Lampiran 2

KUESIONER KECERDASAN EMOSIONAL

(untuk diisi oleh karyawan)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdo'a.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Mengenali Emosi Diri					
1.	Saya mengetahui potensi dalam diri saya					
2.	Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.					
3.	Saya bersyukur dengan situasi saya.					
B.	Mengelola emosi					
1.	Saya mampu tenang dalam situasi apapun.					
2.	Saya melihat dari sudut pandang berbeda dalam setiap situasi.					
3.	Saya mampu mengendalikan emosi saya.					
C.	Memotivasi diri					
1.	Saya terdorong untuk belajar sesuatu yang sesuai dengan minat saya.					
2.	Saya melakukan tanggung jawab saya, walaupun orang lain tidak.					
3.	Saya membuat rencana agar melakukan setiap tugas dengan baik.					

D.	Mengelola emosi orang lain					
1.	Saya peka dengan situasi yang terjadi.					
2.	Saya peka dengan perasaan orang lain.					
3.	Saya menghargai pandangan dan kehidupan orang lain.					
E.	Membina hubungan					
1.	Saya menghargai kritik dengan pikiran terbuka.					
2.	Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.					
3.	Saya bergaul dengan baik dengan orang lain.					

Lampiran 3

KINERJA KARYAWAN

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Kualitas					
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.					
2.	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja.					
3.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
B.	Kuantitas					
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.					
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.					
3.	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi.					
C.	Ketepatan Waktu					
1.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.					
2.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.					
3.	Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis.					
D.	Efektivitas					

1.	Tingkat menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target secara berkala					
2.	Tingkat menyelesaikan masalah dalam bekerja sudah baik					
3.	Tingkat mengatur dan mengelola waktu dalam bekerja sudah baik					
E.	Kemandirian					
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara mandiri					
2.	Saya sadar akan teamwork dalam bekerja					
3.	Saya memiliki hubungan yang baik antar sesama pegawai					

Lampiran 4

KODING KECERDASAN EMOSIONAL

Responden	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	69
2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	68
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
6	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	66
7	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	67
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
11	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	69
12	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
14	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	67
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66
16	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	68
17	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62
19	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	66
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	66
22	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	69
23	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	71
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71
25	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	71

Sumber: Kuesioner, data diolah 2021

Lampiran 5

KODING KINERJA KARYAWAN

Responden	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	70
2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	68
3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	68
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	59
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
11	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	68
12	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	68
13	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	62
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	68
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
19	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	71
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	69
26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	68

Sumber: Kuesioner, data diolah 2021

	Sig. (2-tailed)	.024	.048		.440	.096	.512	.169	.290	.009	.512	.145	.009	.440	.161	1.000	.003
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X04	Pearson Correlation	.283	.256	.158	1	.000	.256	.158	.256	.188	.256	.046	.025	.188	-.061	.316	.413*
	Sig. (2-tailed)	.161	.207	.440		1.000	.207	.440	.207	.359	.207	.822	.904	.359	.767	.116	.036
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X05	Pearson Correlation	.234	.243	.333	.000	1	.243	.667*	.081	.316	.243	.368	.158	.316	.154	.231	.566**
	Sig. (2-tailed)	.251	.233	.096	1.000		.233	.000	.695	.116	.233	.065	.440	.116	.452	.257	.003
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X06	Pearson Correlation	.359	-.020	-.135	.256	.243	1	.040	.150	-.077	1.000**	.089	.256	.754*	.187	.404*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.072	.924	.512	.207	.233		.845	.464	.710	.000	.665	.207	.000	.360	.041	.010
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X07	Pearson Correlation	.272	.391*	.278	.158	.667*	.040	1	.216	.329	.040	.453*	.158	-.013	.116	.167	.566**
	Sig. (2-tailed)	.178	.048	.169	.440	.000	.845		.290	.100	.845	.020	.440	.949	.573	.416	.003
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X08	Pearson Correlation	.359	.150	.216	.256	.081	.150	.216	1	.754*	.150	.089	.089	.256	.187	.243	.541**
	Sig. (2-tailed)	.072	.464	.290	.207	.695	.464	.290		.000	.464	.665	.664	.207	.360	.233	.004
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X09	Pearson Correlation	.443*	.422*	.501*	.188	.316	-.077	.329	.754*	1	-.077	.198	.188	.188	.256	.158	.628**
	Sig. (2-tailed)	.023	.032	.009	.359	.116	.710	.100	.000		.710	.333	.359	.359	.207	.440	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X10	Pearson Correlation	.359	-.020	-.135	.256	.243	1.000**	.040	.150	-.077	1	.089	.256	.754*	.187	.404*	.497**

	Sig. (2-tailed)	.072	.924	.512	.207	.233	.000	.845	.464	.710		.665	.207	.000	.360	.041	.010
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X11	Pearson Correlation	.155	.398*	.294	.046	.368	.089	.453*	.089	.198	.089	1	.046	-.105	.034	.074	.427*
	Sig. (2-tailed)	.451	.044	.145	.822	.065	.665	.020	.665	.333	.665		.822	.611	.869	.721	.030
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X12	Pearson Correlation	.603*	.089	.501*	.025	.158	.256	.158	.089	.188	.256	.046	1	.350	.415*	.158	.520**
	Sig. (2-tailed)	.001	.664	.009	.904	.440	.207	.440	.664	.359	.207	.822		.080	.035	.440	.006
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X13	Pearson Correlation	.443*	.089	.158	.188	.316	.754*	-.013	.256	.188	.754*	-.105	.350	1	.415*	.474*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.023	.664	.440	.359	.116	.000	.949	.207	.359	.000	.611	.080		.035	.014	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X14	Pearson Correlation	.480*	.187	.283	-.061	.154	.187	.116	.187	.256	.187	.034	.415*	.415*	1	.154	.517**
	Sig. (2-tailed)	.013	.360	.161	.767	.452	.360	.573	.360	.207	.360	.869	.035	.035		.452	.007
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X15	Pearson Correlation	.234	-.243	.000	.316	.231	.404*	.167	.243	.158	.404*	.074	.158	.474*	.154	1	.461*
	Sig. (2-tailed)	.251	.233	1.000	.116	.257	.041	.416	.233	.440	.041	.721	.440	.014	.452		.018
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Total	Pearson Correlation	.716*	.452*	.566*	.413*	.566*	.497*	.566*	.541*	.628*	.497*	.427*	.520*	.607*	.517*	.461*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.003	.036	.003	.010	.003	.004	.001	.010	.030	.006	.001	.007	.018	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X15	Pearson Correlation	.167	.097	.184	.104	.458*	.219	1.000**	.639*	.639*	.458*	.294	.391*	.184	.294	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.416	.637	.367	.614	.019	.283	.000	.000	.000	.019	.145	.048	.367	.145		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Total	Pearson Correlation	.607**	.607*	.554*	.499*	.589*	.706*	.644*	.755*	.755*	.589*	.694*	.451*	.554*	.694*	.644*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.010	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.021	.003	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9

Uji Reliabilitas variabel Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	15

Lampiran 10

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

Reliability Statistics		%	
Cronbach's Alpha	N of Items	26	100.0
		0	.0
.887	15		
Total		26	100.0

Lampiran 11

Analisa Hasil Distribusi Variabel Kecerdasan Emosional

Statistics

kecerdasan emosional

N	Valid	26
	Missing	6
Mean		65.38
Std. Error of Mean		.734
Median		66.00
Std. Deviation		3.742
Variance		14.006
Skewness		-.064
Std. Error of Skewness		.456
Kurtosis		-1.373
Std. Error of Kurtosis		.887
Range		11
Minimum		60
Maximum		71
Sum		1700

Lampiran 12

Analisa Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

kinerja karyawan

N	Valid	26
	Missing	6
Mean		65.65
Std. Error of Mean		.899
Median		64.00
Std. Deviation		4.586
Variance		21.035
Skewness		.490
Std. Error of Skewness		.456
Kurtosis		-.841
Std. Error of Kurtosis		.887
Range		16
Minimum		59
Maximum		75
Sum		1707

Lampiran 13

Hasil Analisis Korelasi *Rank Spearman*

			Correlations	
			Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.757**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	26	26
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.757**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07406522
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.107
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Lampiran 15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.187	10.980		.563	.578		
	Kecerdasan Emosional	.909	.168	.742	5.424	.000	1.000	1.000

Lampiran 16

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Kecerdasan Emosional	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.001
		Sig. (2-tailed)	.	.995
		N	26	26
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.995	.
		N	26	26

Lampiran 17

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.551	.532	3.137	1.776

Lampiran 18

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.187	10.980		.563	.578		
	Kecerdasan Emosional	.909	.168	.742	5.424	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 19

Perhitungan t-tabel

α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 20

Uji Independents Samples Test Kecerdasan Emosional

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil Kecerdasan Emosional	Equal variances assumed	.826	.368	.565	50	.575	1.92308	3.40407	-4.91420	8.76035
	Equal variances not assumed			.565	48.951	.575	1.92308	3.40407	-4.91783	8.76399

Lampiran 21

Hasil uji independent samples test

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil Kinerja Karyawan	Equal variances assumed	.451	.505	3.114	50	.003	7.69231	2.47027	2.73062	12.65400
	Equal variances not assumed			3.114	49.317	.003	7.69231	2.47027	2.72892	12.65570

Surat Keterangan Penelitian

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adrizal Haqie L*/P)

Nomor Mahasiswa : 0211 16 361

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi Instansi/Perusahaan yang akan saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Hendarman Iwa K, S.E, M.M L*/P)

Jabatan : Ketua bidang umum dan kepegawaian

Nama Perusahaan : Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor

Alamat Perusahaan : Jalan Tegar Beriman No.1 Kode Pos 16914, Pakansari, Cibinong, Bogor, Jawa Barat. Telp. (021) 8792462. Fax. (021)87912442

Judul Penelitian : Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada Badan Pengolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Oktober 2021

Yang menyatakan

Materai 6000

Adrizal Haqie