



**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH
DAN OBAT (BALITTRO)**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Firra Fismawanty

021114430

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

APRIL 2018

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH
DAN OBAT (BALITTRO)**

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA.)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana S.E.,M.M.)

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH
DAN OBAT (BALITRO)**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Kamis Tanggal : 29 Maret 2018

Firra Fismawanty
021114430

Menyetujui,

Ketua Sidang Penguji



(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Yetty Husnul Hayati, S.E., M.M)

ABSTRAK

Firra Fismawanty, NPM 0211 14 430. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan judul “Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah Dan Obat (Balitro) Kota Bogor”. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Dr. Rajab Tampubolon dan Anggota Komisi Yetty Husnul Hayati, S.E., M.M. Tahun 2018.

Latar belakang dalam penelitian ini adalah rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) yang menyebabkan terjadi penurunan penilaian berdasarkan perilaku kerja selama dua tahun terakhir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO), juga untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO). Dan penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO).

Penelitian mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan ini dilakukan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) yang beralamatkan di Jl. Tentara Pelajar No.03 Cimanggu, Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey*, dan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode wawancara, observasi, dan kuisioner yang disebar kepada 40 orang responden. Kemudian, metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Rank Spearman, koefisien determinasi, uji hipotesis t, dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro). Dimana, hasil dari analisis koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebesar 0,673. Kemudian, hasil koefisien determinasi sebesar 45% menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kecerdasan emosional. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,608 > 1,685)$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro). Selain itu, berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis diperoleh hubungan fungsional antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dengan fungsi korelasi $Y = 17,291 + 0,542X$ artinya apabila variabel kecerdasan emosional diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 17,291. Kemudian, nilai koefisien 0,542 artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan untuk kecerdasan emosional akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,542 satuan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan nabi Muhammad SAW.

Bagi penulis, penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO)” ini merupakan tugas yang tidak ringan. Penulis sadar banyak hambatan yang menghadang dalam proses penyusunan proposal penelitian ini, dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis sendiri. Namun, pada akhirnya dapat terselesaikan dengan bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis sampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, utamanya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana S.E., M.M., selaku ketua jurusan program studi S1 Manajemen Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Rajab Tampubolon, selaku pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengarahan, serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Yetty Husnul Hayati, S.E., M.M, selaku pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengarahan, serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Herman, S.E., M.M, selaku dosen yang memberikan masukan dan dorongan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu-dan pengalamannya kepada penulis.
7. Bapak Hedi Mediansyah, SE, selaku wakil kepala bagian kepegawaian BALITTRO yang telah memberikan izin untuk riset skripsi ini dan staf yang memberikan kontribusi dalam riset tersebut.
8. Keluarga tercinta untuk Mamah Nani, Papah Isi, Tete Finny, Mas Arief, keponakan ku Gavaputri Arinny S.R yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, kesabaran, serta doa.
9. Saudari-saudari ku, Alda Zevandalianty, Siti Haerani, dan Neng Rashma yang selalu memberikan motivasi, doa, dan menerima segala keluhan. Serta keluarga besar dari mamah dan papah yang juga selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya.

10. Naddra Putri yang selalu mendukung dan menjadi *skripsi-mate* terbaik, Anggia Haerunisa dan sahabat-sahabat yang senantiasa selalu memberikan dukungan positif serta doa.
11. Dan kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berharap semoga ilmu-ilmu yang terdapat pada skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca. Tidak lupa, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Bogor, April 2018

Penulis
Firra Fismawanty

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.4.1. Kegunaan Teoritis	6
1.4.2. Kegunaan Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Tujuan dan Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Kecerdasan Emosional.....	9
2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional	9
2.2.2. Emosi	10
2.2.3. EQ dalam Membangun Hubungan Kerja.....	11
2.2.4. EQ untuk Mencapai Sukses Pribadi dan Kerja	12
2.2.5. Standar Kecerdasan Emosional.....	13
2.2.6. Indikator Kecerdasan Emosional	14
2.3. Kinerja	15
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.3.3. Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah dan PNS	16
2.3.4. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil	16
2.3.5. Indikator Kinerja	20
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	21
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	21
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	22
2.5. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	25

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	25
3.2.1. Objek Penelitian.....	25
3.2.2. Unit Analisis.....	25
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	25
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
3.3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	25
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	26
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	27
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.7. Metode Pengolahan Data.....	29
3.7.1. Uji Validitas.....	29
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	31
3.7.3. Korelasi Rank Spearman.....	32
3.7.4. Koefisien Determinasi.....	33
3.7.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	33
3.7.6. Hubungan Fungsional.....	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum BALITTRO.....	35
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan.....	35
4.1.2. Visi dan Misi.....	35
4.1.3. Struktur Organisasi, Tugas, dan Wewenang.....	36
4.1.4. Profil Responden.....	37
4.2. Analisis Data.....	40
4.2.1. Kecerdasan Emosional Karyawan BALITTRO.....	40
4.2.2. Kinerja Karyawan BALITTRO.....	56
4.2.3. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan di BALITTRO.....	70
4.3. Pembahasan.....	72
4.4. Interpretasi Hasil Penelitian.....	74
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	75
5.2. Saran.....	76
 DAFTAR PUSTAKA.....	 77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Presentase Hasil Penilaian Kinerja Perilaku Kerja	3
Tabel 2. Kategori Kecerdasan Emosional	4
Tabel 3. Hasil Penilaian Tes Kecerdasan Emosional di BALITTRO	4
Tabel 4. Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 5. Skor Jawaban Skala Likert.....	28
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional	29
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	30
Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas Kecerdasan Emosional	31
Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.....	32
Tabel 10. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 11. Profil Responden Berdasarkan Status	38
Tabel 12. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 13. Profil Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 14. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	40
Tabel 15. Mengetahui Potensi Diri Sendiri.....	41
Tabel 16. Mengakui Kesalahan Diri Sendiri.....	41
Tabel 17. Bersyukur dengan Situasi Diri Sendiri.	42
Tabel 18. Menghargai Upaya Diri Sendiri.....	43
Tabel 19. Tenang dalam Situasi Apapun.	43
Tabel 20. Melihat Sudut Pandang Berbeda dalam Setiap Situasi.....	44
Tabel 21. Mengendalikan Emosi Diri Sendiri.	45
Tabel 22. Memaafkan Kesalahan Orang Lain.....	45
Tabel 23. Terdorong untuk Belajar Sesuai Minat Diri Sendiri.	46
Tabel 24. Terdorong Melakukan yang Terbaik.....	47
Tabel 25. Melakukan Tanggung Jawab Walaupun Orang Lain Tidak.	47
Tabel 26. Terdorong untuk Belajar dan Mengamalkannya.....	48
Tabel 27. Membuat Rencana dalam Setiap Tugas dengan Baik.	49
Tabel 28. Peka dengan Situasi yang Terjadi.	49
Tabel 29. Peka dengan Perasaan Orang Lain.....	50
Tabel 30. Menghargai Pandangan dan Kehidupan Orang Lain.	51

Tabel 31. Menghibur Orang Lain yang Kesulitan dengan Pandangan Positif.....	51
Tabel 32. Menghargai Kritik dengan Pikiran Terbuka.	52
Tabel 33. Memisahkan Masalah Pribadi dengan Pekerjaan.....	53
Tabel 34. Bergaul dengan Baik.....	53
Tabel 35. Memiliki Etika yang Baik dalam Bergaul.	54
Tabel 36. Mengasihi Orang Lain Sebagaimana Mengasihi Diri Sendiri.	55
Tabel 37. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional.....	55
Tabel 38. Mengerjakan Pekerjaan dengan Teliti dan Cermat.	57
Tabel 39. Meminimalisir Tingkat Kesalahan dalam Bekerja.....	57
Tabel 40. Menyadari Pentingnya Akurasi dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	58
Tabel 41. Mencari Cara Terbaik untuk Meningkatkan Kualitas Kerja.....	59
Tabel 42. Mencapai Standar Kualitas Kerja yang Telah Ditetapkan dengan Baik.	59
Tabel 43. Tingkat Pencapaian Volume Kerja Sesuai dengan Harapan Instansi. ...	60
Tabel 44. Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat.....	61
Tabel 45. Memaksimalkan Pencapaian Target yang Ditargetkan oleh Instansi. ...	62
Tabel 46. Tidak Pernah Menunda-nunda Pekerjaan.	62
Tabel 47. Tidak Meninggalkan Tempat Kerja Tanpa Izin.	63
Tabel 48. Berada di Tempat Kerja Sebelum Waktu Istirahat Habis.	64
Tabel 49. Bekerja Sama dengan Baik dalam Melakukan Pekerjaan.....	64
Tabel 50. Menerima Serta Memberi Kritik dan Saran yang Membangun.....	65
Tabel 51. Memberikan Kontribusi kepada Tim dalam Setiap Kegiatan.....	66
Tabel 52. Membangun Hubungan Baik dengan Atasan maupun Rekan Kerja.....	67
Tabel 53. Melakukan Kerja Sama Antar Bagian/Bidang.....	67
Tabel 54. Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 55. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	70
Tabel 56. Hubungan Fungsional.	72

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Presentase Hasil Penilaian Kinerja Perilaku Kerja	3
Gambar 2. Penurunan Rata-rata Kinerja BALITTRO tahun 2014-2016.....	4
Gambar 3. Konstelasi Penelitian.....	24
Gambar 4. Rentang Skala Likert	28
Gambar 5. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	34
Gambar 6. Struktur Organisasi BALITTRO	36
Gambar 7. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Gambar 8. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Status.....	38
Gambar 9. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	39
Gambar 10. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia	39
Gambar 11. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Lama Kerja	40
Gambar 12. Histogram Kecerdasan Emosional.....	56
Gambar 13. Histogram Kinerja Karyawan	69
Gambar 14. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Keterangan Riset di BALITTRO
- Lampiran 2: Kuesioner EQ
- Lampiran 3: Kuesioner EQ dan Kinerja
- Lampiran 4 : Rekap Nilai Kinerja Karyawan BALITTRO

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pengetahuan yang pesat, memaksa sebuah organisasi untuk cepat tanggap dalam mencari berbagai program guna mewujudkan sasaran perorangan maupun organisasinya. Sasaran organisasi memiliki instrumen yang mendukung seperti teknologi dan sumber daya. Sumber daya meliputi sumber daya modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting dalam terwujudnya pencapaian dari sasaran tersebut. Sumber daya manusia atau disebut juga karyawan merupakan aset yang sangat vital karena karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, kreatifitas, dan inovasi dalam menjalankan tugas yang dapat membantu pertumbuhan sebuah organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien karena manajemen sumber daya manusia merupakan tantangan yang sulit untuk menghasilkan karyawan yang efektif dan efisien bagi organisasi. Menurut Malayu Hasibuan (2007:10), “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi ditentukan dari tinggi-rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) juga berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, salah satunya adalah faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan emosional. Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi, banyak organisasi yang masih belum mengetahui bahwa sebenarnya penggunaan kecerdasan emosional dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan.

Kecerdasan emosional telah ada sejak dahulu, disebutkan dalam buku Psikologi Pendidikan oleh Nyayu Khodijah (2016:145) :

Emotional Intelligence atau Kecerdasan Emosional diperkenalkan pertama kali oleh Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire (dalam Nyayu Khodijah, 2016:145). Istilah ini kemudian menjadi sangat terkenal diseluruh dunia semenjak seorang psikolog New York bernama Daniel Goleman menerbitkan bukunya yang berjudul *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* pada tahun 1995. Goleman menyatakan bahwa kecerdasan umum (IQ) semata-mata hanya dapat memprediksi kesuksesan hidup seseorang sebanyak 20% saja, sedangkan 80% lainnya adalah apa yang disebutnya *Emotional Intelligence* (EQ). Menurut Goleman bila tidak ditunjang dengan pengolahan emosional yang sehat

kecerdasan saja tidak akan menghasilkan seseorang yang sukses hidupnya di masa mendatang.

Argumen diatas juga didukung oleh Joan Beck yang mengemukakan bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembang sebelum usia 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja. Sedangkan EQ dapat dikembangkan tanpa batas waktu (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016:163).

Salovey dan Mayer dalam buku Psikologi Pendidikan oleh Nyayu Khodijah (2016:145) menyatakan:

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosional diri sendiri, mengelola dan mengekspresikan emosional diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali orang lain, membina hubungan dengan orang lain. Atau dengan kata lain, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosionalnya secara tepat dan sehat terutama dalam berhubungan dengan orang lain.

Kemampuan dalam mengelola emosional sangatlah penting. Menurut Daniel Goleman dalam buku Psikologi Pendidikan oleh Nyayu Khodijah (2016:145), “Kecakapan emosional secara khusus sangatlah penting terutama bagi pimpinan, guna mengajak orang lain untuk menjalankan tugasnya agar lebih efektif”. Ketidakmampuan dalam mengelola emosional dalam menjalin hubungan dengan orang lain dapat membuat kinerja orang rendah seperti membuang-buang waktu, menyulut ketegangan, mengikis motivasi serta komitmen, membangun rasa permusuhan.

Untuk mencapai kinerja luar biasa di semua bidang pekerjaan apapun, kecerdasan emosional dua kali lebih penting dari kemampuan kognitif. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:164) juga berargumen bahwa pencapaian kinerja maksimal perlu upaya yang paling tepat bagaimana membina diri dan membina SDM untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik. Dimana, kecerdasan emosional yang baik berarti mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. Daniel Goleman dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi oleh Kaswan (2017:36) menyatakan bahwa: “Kompetensi kecerdasan emosional terdiri atas lima indikator yaitu: (a) Mengenali emosi diri, (b) Mengelola emosi, (c) Memotivasi Diri, (d) Mengelola emosi orang lain, dan (e) Membina hubungan.”

Berkenaan dengan teori yang ada, penulis menganalisis kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) pada tahun 2014 sampai tahun 2016. Dengan karyawan yang berjumlah 163 orang yang dibagi ke dalam beberapa kelompok peneliti berdasarkan tugas dan keahliannya, serta bagian pendukung seperti tata usaha, seksi jasa penelitian, dan seksi pelayanan teknis.

Karyawan yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) memiliki standar penilaian kinerja yang telah diatur oleh PP No. 46 Tahun 2011 yaitu berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Perilaku Kerja.

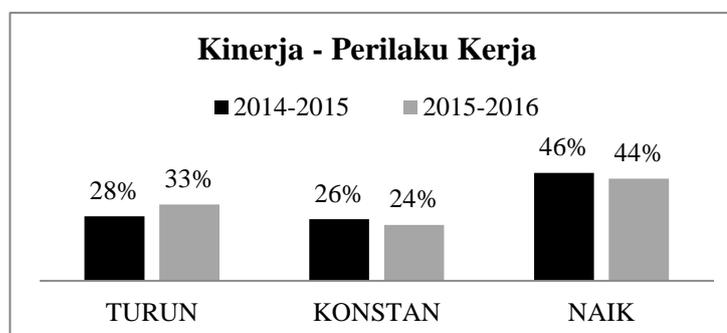
Penilaian berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) merupakan penilaian kinerja kuantitatif atau penilaian berdasarkan tugas pada jabatannya. Dengan kata lain, penilaian kinerja SKP berdasarkan kemampuan intelegensi atau potensi yang dimiliki karyawan. Sedangkan penilaian kinerja kualitatif atau berdasarkan perilaku kerja dihitung dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan yang dinilai oleh atasannya kemudian di rata-rata. Penilaian perilaku kerja cenderung kepada kemampuan emosional yang dimiliki karyawan. Untuk itu, penilaian yang digunakan adalah penilaian berdasarkan perilaku kerja.

Berikut tabel dan gambar data kinerja karyawan berdasarkan perilaku kerja Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) selama 2 tahun terakhir (2014-2015 dan 2015-2016):

Tabel 1.
Presentase Hasil Penilaian Kinerja Perilaku Kerja

No.	Kinerja	Tahun			
		2014 - 2015		2015 - 2016	
1.	Turun	45 orang	28%	53 orang	33%
2.	Konstan	43 orang	26%	39 orang	24%
3.	Naik	75 orang	46%	71 orang	44%
Jumlah Karyawan		163 orang		163 orang	

Sumber: Data kinerja karyawan Balittro 2014-2016 dan diolah.



Gambar 1.
Presentase Kinerja Perilaku Kerja Tahun 2014-2016

Berdasarkan data di atas, penilaian kinerja berdasarkan perilaku kerja yang menurun mengalami kenaikan dari 28% menjadi 33% atau dari 45 karyawan menjadi 53 karyawan. Kemudian untuk kinerja karyawan yang nilainya naik dan yang konstan juga ikut menurun. Untuk kinerja karyawan yang naik, dari 75 karyawan turun menjadi 71 karyawan atau dari 46% menjadi 44%. Dan untuk kinerja karyawan yang konstan, dari 43 orang menjadi 39 orang atau dari 26% menjadi 24%. Ini artinya bahwa kinerja karyawan berdasarkan perilaku kerja selama 2 tahun terakhir

mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan oleh penurunan kinerja BALITTRO yang disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 2.
Penurunan Rata-rata Kinerja BALITTRO Tahun 2014-2016

Pada grafik diatas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja BALITTRO di tahun 2014 adalah 81,59. Kemudian, di tahun 2015 mengalami kenaikan menjadi 84,09. Namun, pada tahun 2016, nilai rata-rata kinerja BALITTRO mengalami penurunan menjadi 83,3. Ini artinya, kinerja rata-rata BALITTRO selama dua tahun terakhir mengalami penurunan.

Untuk mengetahui apakah penurunan kinerja pada perusahaan maupun karyawan yang terjadi di BALITTRO memiliki hubungan dengan kecerdasan emosional. Penulis melakukan tes kecerdasan emosional berdasarkan pertanyaan-pertanyaan menurut Prof. Daniel Goleman pada tahun 1995 sebagai studi pendahuluan untuk melihat bagaimana kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan BALITTRO di Kota Bogor yang dilakukan oleh 20 responden. 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 2.
Kategori Kecerdasan Emosional

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

Sumber: Data sekunder yang diolah.

Berikut ini adalah tabel hasil penilaian tes kecerdasan emosional di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO):

Tabel 3
Hasil Penilaian Tes Kecerdasan Emosional di BALITTRO

No.		Nilai	Jumlah Responden	Presentase
1.	Kecerdasan Emosional Tinggi	105, 105, 120, 120, 120, 120, 125, 140	8 orang	40 %
2.	Kecerdasan Emosional Rendah	45, 60, 80, 80, 80, 80, 85, 85, 100, 100, 100, 100,	12 orang	60 %

Sumber: Data sekunder yang diolah.

Tabel diatas, menunjukkan bahwa 40% atau sebanyak 8 orang dari 20 orang responden karyawan di BALITTRO memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Kemudian, sebanyak 60% atau 12 orang dari 20 orang responden memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Hal ini berarti karyawan di BALITTRO cenderung memiliki kecerdasan emosional yang rendah.

Untuk itu, berdasarkan fenomena dan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Setiap organisasi mengharapkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien atau dapat dikatakan baik untuk pencapaian sasaran organisasi tersebut. Penilaian kinerja di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) berdasarkan SKP dan perilaku kerjanya. Namun terdapat penurunan kinerja berdasarkan perilaku kerja selama 2 tahun terakhir (2014-2015 dan 2015-2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan emosional. Untuk itu, penulis melakukan tes kecerdasan emosional menurut Prof. Daniel Goleman untuk mengetahui bagaimana kemampuan emosional karyawan di BALITTRO. Berdasarkan tes kecerdasan emosional terhadap 20 responden di BALITTRO, 60% hasil dari penilaian tes kecerdasan emosional menunjukkan bahwa sebanyak 12 dari 20 orang responden karyawan di BALITTRO memiliki kecerdasan emosional yang rendah.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kecerdasan emosional karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).
2. Bagaimana kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).
3. Bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk mencari informasi dan menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil

penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai kegunaan baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian yang diharapkan, yaitu:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan intelektual tentang kinerja karyawan dan kecerdasan emosional, juga memberikan kesadaran bahwa kecerdasan emosional sangat penting dan karyawan harus mampu mengelola dengan baik.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan literatur kinerja dan kecerdasan emosional, juga dapat memberikan penjelasan mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Bagi Organisasi:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pihak manajemen Balittro, terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengelola kecerdasan emosional yang baik.
2. Penelitian yang dilakukan dapat memberikan informasi bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu keterampilan yang harus dimiliki karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi didirikan dengan tujuan memberikan kesejahteraan untuk lingkungan internal (pimpinan dan karyawan) maupun eksternalnya (pemerintah dan masyarakat). Untuk mewujudkannya, organisasi perlu meningkatkan laba dari waktu ke waktu. Agar laba dapat meningkat, diperlukan dukungan dari sumber daya yang paling penting yaitu sumber daya manusia. Untuk itu, organisasi perlu untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

(Malayu Hasibuan, 2007:10)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

(Kasmir, 2016:6)

Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.

(Gary Dessler, 2015:36)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:2)

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

(Ike Kusdyah Rachmawati, 2008:2)

Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management is of an organization's most valued assets – the people working there, who individually and collectively contribute to the achievement of its objectives.

(Michael Armstrong, 2008:5)

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

(Veithzal Rivai Zainal *et al*, 2015:4)

Dari pengertian-pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum untuk mengelola sumber daya manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam tujuan mencapai sasaran sebuah organisasi.

2.1.2. Tujuan dan Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai Zainal *et al* (2015:9), “Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial”.

Menurut Kasmir (2016:8), untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah terhadap karyawan seperti:

1. Memengaruhi, artinya pimpinan harus mampu untuk memengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Memotivasi, artinya pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja.
3. Loyal, artinya pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan.
4. Komitmen, artinya pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
5. Kepuasan Kerja, artinya pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga mau terus bekerja.
6. Kinerja, artinya pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.
7. Kesejahteraan, artinya pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan juga terus meningkat.

Veithzal Rivai Zainal *et al* (2015:9) juga mengemukakan 5 sasaran manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Sasaran Perusahaan; sasaran ini untuk mengenali manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas perusahaan.
2. Sasaran Organisasional; tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Sasaran Fungsional; sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan.
4. Sasaran Sosial; tujuan sosial manajemen SDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
5. Sasaran Pribadi Karyawan; tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:14), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan,
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia,
3. Penarikan Pegawai,
4. Seleksi,
5. Pelatihan dan Pengembangan,
6. Evaluasi Kinerja,
7. Kompensasi,
8. Jenjang Karier,
9. Keselamatan dan Kesehatan,
10. Hubungan Industrial,
11. Pemutusan Hubungan Kerja.

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Adapun pengertian kecerdasan emosional antara lain:

Emotional intelligence is a person's ability to recognize and interpret emotions and to use and integrate them productively for optimal reasoning and problem solving.

(Salovey *et al.*, 2009:2)

Orang yang memiliki *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* adalah kemampuan menyadari emosi diri sendiri dan emosi orang lain.

(Philip Carter, 2010:1)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasa.

(Ary Ginanjar, 2007:9)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosional diri sendiri, mengelola dan mengekspresikan emosional diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali orang lain, membina hubungan dengan orang lain.

(Salovey dan Mayer, dalam Nyayu Khodijah, 2016:145)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dari informasi emosional.

(Stephen Robbins dan Timothy Judge, 2009:335)

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.

(Daniel Goleman, 2009:45)

Kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki keterampilan-keterampilan sosial.

(Gregory Moorhead dan Ricky Griffin, 2013:67)

Dari pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan poin penting yang perlu ditingkatkan dalam segala aspek kehidupan sebagai kemampuan individu dalam mengenali emosional diri sendiri dan lingkungannya, juga sebagai motivasi untuk diri sendiri dalam menghadapi kondisi yang ada di sekitarnya.

2.2.2. Emosi

Emosi menurut Eko Endarmoko (2009:171), sebuah kata benda yang artinya afeksi, hati, perasaan, sentimental. Atau dapat diartikan sebagai sebuah kesadaran dari keadaan yang dialaminya berupa sukacita, dukacita, ketakutan, kebencian, atau sejenisnya. Jika emosi merupakan kata benda, maka emosional merupakan kata sifat yang berkaitan atau melibatkan emosi.

Penggunaan istilah emosi pada saat ini dibagi kedalam dua kategori (Jon E. Roেকেlein, 2013:206), yaitu:

1. Identifikasi jumlah kondisi yang dirasakan secara subjektif misalnya marah, takut, cinta, terkejut, jijik dan lain-lain.
2. Nisbat kepada bidang riset ilmiah yang menguji faktor psikologis, perilaku kognitif, dan lingkungan yang mendasari aspek subjektif dari emosi.

Adapun pengertian-pengertian emosi sebagai berikut:

Emosi sebagai reaksi penilaian (positif atau negative) yang kompleks dari sistem syaraf seseorang terhadap ransangan dari luar atau dari dalam dirinya sendiri.

(Sarlito Wirawan Sarwono, 2009:124)

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

(Daniel Goleman, 2009:7)

Emosi adalah sebuah pengalaman yang mereinterpretasikan kondisi fisiologis (tekanan darah, detak jantung), psikologis (kemampuan berpikir jernih atau sebaliknya), dan perilaku (ekspresi wajah).

(M. Taufiq Amir, 2017:29)

Emosi disifatkan sebagai suatu keadaan mental sebagai akibat adanya peristiwa-peristiwa yang pada umumnya datang dari luar, dan peristiwa-peristiwa tersebut pada umumnya menimbulkan kegoncangan-kegoncangan pada diri orang tersebut.

(Eva Latipah, 2017:175)

Emosi adalah suatu pengalaman yang sadar mempengaruhi kegiatan jasmani dan afektif (meliputi unsur perasaan) yang mengikuti keadaan-keadaan fisiologis dan mental yang muncul dan penyesuaian batiniah dan yang mengekspresikan dirinya dalam tingkah laku yang tampak.

(Baharuddin, 2017:55)

Emosi adalah suatu keadaan rangsangan dan perubahan psikologis dalam ekspresi wajah, gerak-gerik, perasaan positif, dan subjektif.

(John Ivancevich *et al.*, 2007:127)

Emotions are the result of a reaction to an object. Individuals display their emotions when they are happy about a promotion, sad about the loss of a contract for work, or angry about unfair treatment received from a manager.

(James L. Gibson *et al.*, 2012:116)

Dari pengertian-pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa emosi merupakan kata benda yang memiliki arti yaitu sebuah keadaan kesadaran dengan perubahan reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku suatu individu yang disebabkan oleh rangsangan yang terjadi dari luar dan dalam individu. Emosi dapat berupa sukacita, dukacita, takut, marah, percaya, muak, antisipasi, terkejut, dan lainnya.

Menurut Robert S. Feldman (2008:340), terdapat 3 fungsi emosi yaitu:

1. *Preparing us for action. Emotions act as a link between events in our environment and our responses.*
2. *Shaping our future behavior. Emotions promote learning that will help us make appropriate responses in the future.*
3. *Helping us interact more effectively with others. We often communicate the emotions we experience through our verbal and nonverbal behaviors, making our emotions obvious to observers. These behaviors can act a signal to observers, allowing them to understand better what we are experiencing and to predict our future behavior. In turn, this promote more effective and appropriate social interaction.*

2.2.3. EQ dalam Membangun Hubungan Kerja

EQ (*Emotional Quotient*) atau Kecerdasan emosional sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja, untuk itu diperlukan pemahaman-pemahaman yang dapat membangun hubungan kerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016:171), yaitu:

1. Persepsi manusia.

Persepsi adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap suatu objek yang ada pada lingkungan. Perbedaan persepsi antara individu dengan orang lain dapat mengakibatkan terjadinya perbedaan pemaknaan terhadap objek di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu berupaya menyamakan persepsi dari setiap individu yang ada dalam organisasi agar lebih mudah menggerakkan setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kekuatan diri dalam membangun hubungan kerja.

Individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fisik dan psikisnya, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik dipengaruhi oleh kecerdasan pikiran, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritualnya. Dengan adanya konsentrasi yang baik artinya individu tersebut mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dan dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kecerdasan emosi untuk pengembangan diri efektif.

Dalam pengembangan diri yang efektif, individu perlu mengetahui karakteristik kecerdasan emosi. Karakteristik kecerdasan emosi yaitu seperti mengetahui emosi diri sendiri dan orang lain, mampu mengelola emosi diri dan orang lain, dan pengakuan emosi orang lain atau empati.

2.2.4. EQ untuk Mencapai Sukses Pribadi dan Kerja

Dalam pencapaian sukses pribadi dan kerja diperlukan pemahaman yang berkaitan dengan EQ (*Emotional Quotient*) atau kecerdasan emosi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016:183), 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 mmengekang 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 saying 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 menganalisis untuk menentukan keputusan terbaik.

- b. Mengelola ketidakpastian, dengan cara kita mau berdisiplin untuk mengubah cara berpikir dan bertanggungjawab 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 terpusat terhadap masalah bukan orangnya,
 - 2) Bertanggungjawab atas kesalahan sendiri,
 - 3) Mencari pemecahan yang adil dan penuh pertimbangan juga empati,
 - 4) Menceritakan penderitaan pada orang 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. Standar Kecerdasan Emosional

Sampai saat ini, masih belum terdapat standar jelas bagaimana kecerdasan emosional itu sendiri, berbeda dengan IQ yang standarnya sudah ditemukan dengan nilai yang dapat diukur. Hal ini didukung oleh pernyataan menurut Daniel Goleman (2009:60) bahwa:

Berbeda dengan tes-tes IQ yang sudah dikenal, sampai saat ini belum ada tes tertulis tunggal yang menghasilkan nilai kecerdasan emosional dan barangkali tak 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 aktual 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 sosial dan emosional).

Kemudian, dalam bukunya juga Daniel Goleman (2009:60) menjelaskan bahwa ada seorang 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 IQ tinggi (artinya mengesampingkan kecerdasan emosional hamper merupakan karikatur kaum intelektual, terampil di dunia

pemikiran tetapi canggung di dunia pribadi. Pria ber 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, 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. Kemantapan 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

Adapun indikator kecerdasan emosional yang dibagi menjadi 5 (lima) wilayah utama menurut Daniel Goleman (2009:58), sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri. Kesadaran diri yaitu kemampuan mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
2. Mengelola emosi. Pengaturan diri adalah suatu kemampuan untuk menangani perasaan agar dapat terungkap dengan pas seperti menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan, ketersinggungan, dan akibat-akibat yang akan timbul.
3. Memotivasi diri sendiri adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri, dan berkreasi.

4. Mengelola emosi orang lain. Empati adalah sebuah kemampuan dimana dapat mengenali emosi orang lain dan mampu menanggapi atau mengelola emosi tersebut.
5. Membina hubungan. Keterampilan sosial adalah kemampuan meninjau keterampilan dan ketidakterampilan sosial, juga keterampilan-keterampilan tertentu yang berkaitan seperti yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antarpribadi.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Adapun pengertian kinerja sebagai berikut:

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

(Wirawan, 2012:5)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

(Veithzal Rivai Zainal, 2005:16)

Kinerja yaitu perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

(Veithzal Rivai Zainal dan Sagala, 2009:548)

Kinerja yaitu sebuah pengukuran dalam mengerjakan tugasnya dan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus.

(Riniwati Harsuko, 2011:50)

Dari pengertian-pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan oleh karyawan berdasarkan peran dan tugasnya dalam perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:193) terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.

9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen.
13. Disiplin kerja.

2.3.3. Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah dan PNS

Dalam buku Indikator Kinerja Utama (IKU) oleh Moehariono (2012) halaman 69 mengatakan bahwa:

Manajemen kinerja instansi pemerintah adalah sebagai suatu sistem, membutuhkan suatu proses yang sistematis sehingga perlu dibuat desain sistem manajemen kinerja yang tepat untuk mencapai kinerja optimal. Sistem merupakan serangkaian prosedur, langkah atau tahap yang bertata dengan baik. Demikian juga dengan sistem manajemen kinerja organisasi publik atau instansi pemerintah mengandung prosedur, langkah, dan tahapan yang membentuk suatu siklus kerja.

Kemudian dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh Sedarmayanti (2017) halaman 389 mengatakan bahwa:

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No.43 tahun 1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Kemudian Sedarmayanti (2017:389) juga menambahkan:

Tujuan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan dukungan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

2.3.4. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Adapun penilaian kinerja secara umum antara lain:

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

(Suparno Eko Widodo, 2015:130)

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja.

(R. Wayne Mondy, 2008:257)

Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

(Bacal dalam Wibowo, 2016:187)

Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahannya.

(Williams dalam Wibowo, 2016:188)

Menurut *Harvard Business Essentials* dalam Wibowo (2016:196) mengingatkan bahwa dalam penilaian kinerja perlu dihindari adanya dua masalah, yaitu:

Pertama, penilaian kinerja hanya akan berharga apabila dilakukan secara serius dan perhatian dan objektivitas. Kekurangan akan hal ini akan menjadi menjadi kebiasaan birokratis yang mengganggu orang dan memakan waktu. Kedua, manajer tidak terlalu baik dalam mengukur kinerja terhadap tujuan. Sebagai hasilnya pertimbangan subjektif, karena diwarnai oleh kepribadian, emosi, dan memori selektif.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2005:24) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang, dan
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:200) secara ringkas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

Menurut Kasmir (2016:212), “Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintah dan merupakan pegawai pemerintah, di lingkungan kementerian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota.”

Kemudian Kasmir (2016:213) menambahkan bahwa:

Penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak jauh berbeda dengan karyawan atau pegawai di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Pegawai Swasta. Hanya saja penilaian kinerja PNS diatur dalam peraturan perundang-undangan pemerintah yang berlaku untuk seluruh pegawai negeri sipil di seluruh Indonesia. Sedangkan pegawai swasta lebih banyak mengacu kepada peraturan kepegawaiannya di perusahaan masing-masing.

Penilaian Kinerja atau Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011. Menurut PP No. 46 Tahun 2011, “Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS”. Dengan tujuan, untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari dua unsur, yaitu: Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.

Dalam PP No. 46 Tahun 2011, “Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS”. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) telah ditetapkan dalam PP No. 46 Tahun 2011, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi.
2. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.
3. SKP yang telah disusun disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai.
4. Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final.
5. SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
6. Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.

Penilaian SKP meliputi aspek:

- a. Kuantitas;
- b. Kualitas;
- c. Waktu; dan
- d. Biaya.

Kemudian PP No. 46 Tahun 2011 menyatakan bahwa, “Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Penilaian perilaku kerja meliputi aspek sebagai berikut:

- a. Orientasi pelayanan;

- b. Integritas;
- c. Komitmen;
- d. Disiplin;
- e. Kerja sama; dan
- f. Kepemimpinan (hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan. Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus).

Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 – ke atas: sangat baik;
- b. 76 – 90: baik;
- c. 61 – 75: cukup;
- d. 51 – 60: kurang;
- e. 50 ke bawah: buruk.

Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen).

Dalam praktiknya penilaian kinerja memiliki banyak kelemahan, sekalipun telah dilakukan secara benar, tetap saja ada kesalahan dalam penilaiannya. Menurut Kasmir (2016:211), berikut ini kesalahan yang sering terjadi dalam penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Kesamaan dengan penilai, artinya orang ini memiliki kesamaan dengan si penilai dan akan dinilai baik demikian pula sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kesamaan dinilai tidak sewajarnya. Biasanya kesamaan dapat berupa asal-usul, alumni, suku, agama, ras, domisili, dan kesamaan lainnya.
2. Bias merupakan kepribadian seseorang yang dalam memberikan nilai yang biasa dengan nilai terlalu lunak, atau sebaliknya pemberian nilai terlalu ketat. Atau dengan kata lain, penilaian diberikan sesuai dengan standar yang dimiliki si penilai.
3. *Halo effect* merupakan penilaian kepada seseorang yang didasarkan pada perasaan si penilai. Artinya penilaian ini terjadi karena emosional si penilai.
4. Hubungan jabatan artinya penilaian dikaitkan dengan hubungan jabatan tertentu.
5. Tujuan tersembunyi artinya ada harapan atau iming-iming yang akan diperoleh si penilai atau pihak lain.
6. Penilaian rata-rata yaitu penilai dalam melakukan penilaian yang cenderung memberikan penilaian rata-rata.

7. Pengaruh kesan terakhir merupakan penilaian yang diberikan kepada karyawan pada kesannya yang terakhir.
8. Pengaruh tekanan, misalnya penilaian diberikan arahan untuk karyawan dalam melakukan sesuatu yang tidak seharusnya oleh atasan.

2.3.5. Indikator Kinerja

Dalam bukunya, Sudarmanto (2015:11) berpendapat bahwa “Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja.”

Sedangkan menurut Moeheriono (2012:79), “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran”.

Selain itu, Moeheriono (2012:79) juga berpendapat bahwa tujuan penggunaan indikator adalah:

- a. Memantau apa yang sedang dilakukan.
- b. Menilai apakah pekerjaan yang benar telah dilakukan.
- c. Penyesuaian terhadap perubahan jika dibutuhkan.
- d. Mengelola perubahan.
- e. Mempertanggungjawabkan apa yang telah dicapai.
- f. Meningkatkan penyediaan barang dan jasa bagi masyarakat.

Sedangkan manfaat menyusun indikator kinerja menurut Moeheriono (2012:80), adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memperbaiki tingkat kepuasan pelanggan.
- c. Meningkatkan akuntabilitas.
- d. Mendorong produktivitas dan kreativitas.
- e. Membantu proses penganggaran.
- f. Mendukung rencana strategik dan membantu penyusunan tujuan.
- g. Pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien dan efektif.

Menurut John Miner dalam buku *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* oleh Sudarmanto (2015:11) mengemukakan 4 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sedangkan menurut Henry Simamora (2006:21) terdapat 3 indikator kinerja, yaitu:

1. Loyalitas
Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkobar demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Tanggung Jawab

Rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kemudian, menurut Dwiyanto dalam buku *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* oleh Sudarmanto (2015:16) mengemukakan bahwa terdapat 5 dimensi atau untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu:

1. Produktivitas; dengan mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.
2. Kualitas layanan; dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.
3. Responsitas; dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responibilitas; menjelaskan/mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi public yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas; seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik untuk tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki para *stakeholders*.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

- a. A.J. Tjahjoanggoro, Melianawati, F.X. dan Sutyas Prihanto (2001) dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan PT Dharmabhakti Pakindo”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan/staf non-produksi PT Dharmabhakti Pakindo sebanyak 21 orang dengan menggunakan Emotional Quotient Inventory dari Rouven Bar-On sebagai alat tesnya dan data penilaian kinerja karyawan diperoleh dari dokumentasi perusahaan, hasil analisis data dengan Product Moment dan analisis korelasi parsial jenjang keempat menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.
- b. Irhamnill Faaizin dan Anang Kistyanto (2013) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kerja Tim melalui Kepercayaan pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya”. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa EQ (kecerdasan emosional) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepercayaan. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional akan menaikkan kepercayaan. Pengaruh EQ (kecerdasan emosional) terhadap

kepercayaan sebesar 0,462. Dan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kerja tim. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kerja tim sebesar 0,113 dan tingkat signifikansi $0,328 > 0,05$.

- c. Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2016) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)”. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa hasil penelitiannya diketahui bahwa variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesadaran diri.
- d. Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman, dan Maryana Kuswandi Jaya (2012) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat dengan nilai korelasi $r=0,698$ sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi dihasilkan angka 48,72% dan sisanya 51,28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan tingkat pengujian hipotesis pada tingkat kesalahan 1% didapat nilai t hitung 13,28 lebih besar dari t tabel 2,660 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Pencapaian suatu organisasi tidak hanya didukung oleh sumber dana dan teknologi saja, tetapi didukung juga oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja menurut Veithzal Rivai Zainal dan Sagala (2009:548) yaitu “Perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan”. 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 John Miner dalam buku *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* oleh Sudarmanto (2015:11) mengemukakan 4 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Waktu,
4. Kerja sama.

Keempat indikator diatas, sesuai dengan aspek yang terdapat dalam Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah di atur oleh Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011. Dimana, indikator kualitas, kuantitas, dan waktu merupakan aspek yang diterapkan dalam penilaian kinerja berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Sedangkan, indikator kerja sama merupakan salah satu aspek yang diterapkan dalam penilaian kinerja berdasarkan perilaku kerja pegawai.

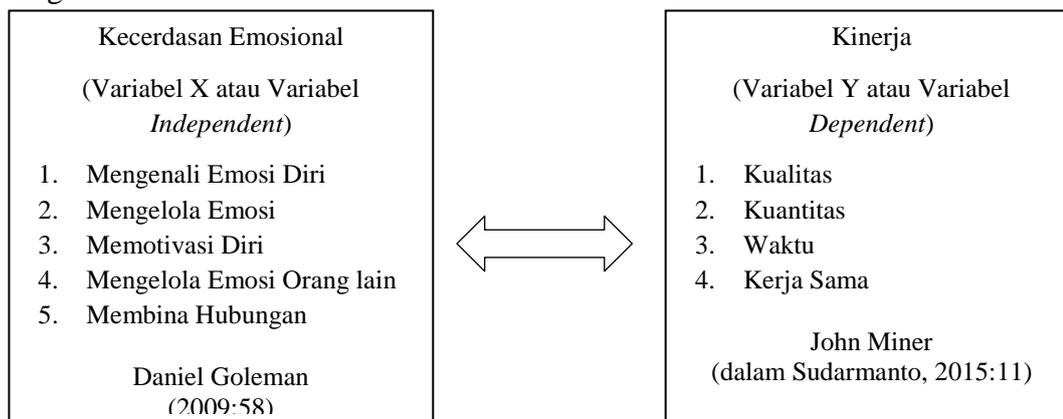
Dalam pencapaian kinerja salah satu faktor yang mempengaruhi adalah faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan emosional. Kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman (2009:45) adalah:

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 Daniel Goleman (2009:58) 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.

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



Gambar 3.
Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

1. Diduga tidak terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) memiliki kecerdasan emosional yang rendah.
2. Diduga terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) memiliki kecerdasan emosional yang rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory research* (penelitian penjelasan). Metode penelitian *explanatory research* adalah metode yang digunakan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yaitu kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel dan yang menjadi objek penelitian ini adalah kecerdasan emosional dengan indikator mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengelola emosi orang lain, serta membina hubungan dan kinerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu, serta kerja sama.

3.2.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, sehingga data berasal dari karyawan yang ada pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dengan populasi sebanyak 40 orang yang berada di bagian Tata Usaha kantor BALITTRO.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sebuah instansi pemerintah yaitu Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) yang terletak di Jl. Tentara Pelajar Cimanggu No.3, Menteng, Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat 16111.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif yang merupakan data primer, dimana data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam sebuah organisasi pemerintah atau karyawan BALITTRO (Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat) melalui wawancara dan kuesioner.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti berupa individu/orang dalam instansi pemerintah yaitu Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).

2. Data Sekunder

Sumber data lainnya yaitu data sekunder, dimana data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung seperti penyedia data pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dan bahan pustaka lain seperti buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 4.
Operasionalisasi Variabel
Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Variabel	Sub Variabel	Ukuran	Skala
Kecerdasan Emosional	1. Mengenal Emosi Diri	<ul style="list-style-type: none"> – Mengetahui potensi diri sendiri. – Mengakui kesalahan diri sendiri. – Bersyukur dengan situasi diri sendiri. – Menghargai upaya diri sendiri. 	Ordinal
	2. Mengelola Emosi	<ul style="list-style-type: none"> – Tenang dalam situasi apapun. – Melihat sudut pandang berbeda dalam setiap situasi. – Mengendalikan emosi diri sendiri. – Memaafkan kesalahan orang lain. 	Ordinal
	3. Memotivasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> – Terdorong untuk belajar sesuai minat diri sendiri. – Terdorong melakukan yang terbaik. – Melakukan tanggung jawab, walaupun orang lain tidak. – Terdorong untuk belajar dan mengamalkannya. – Membuat rencana dalam setiap tugas dengan baik. 	Ordinal
	4. Mengelola Emosi Orang Lain	<ul style="list-style-type: none"> – Peka dengan situasi yang terjadi. – Peka dengan perasaan orang lain. – Menghargai pandangan dan kehidupan orang lain. – Menghibur orang lain yang kesulitan dengan pandangan positif. 	Ordinal
	5. Membina Hubungan	<ul style="list-style-type: none"> – Menghargai kritik dengan pikiran terbuka. – Memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan. – Bergaul dengan baik. – Memiliki etika yang baik dalam bergaul. – Mengasihi orang lain sebagaimana mengasihi diri sendiri. 	Ordinal
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> – Mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat. – Meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja. – Menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan. – Mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja. – Mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dengan baik. 	Ordinal

	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan instansi. - Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat agar mampu menyelesaikan pekerjaan berikutnya. - Memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi. 	Ordinal
	3. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan. - Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin. - Berada di tempat kerja sebelum waktu istirahat habis. 	Ordinal
	4. Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan. - Menerima serta memberi kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja. - Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan. - Membangun hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja. - Melakukan kerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan. 	Ordinal

Sumber: Hasil olah peneliti.

3.5. Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan yang berada di bagian Tata Usaha pada kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO). Mengingat populasi yang ada di bagian Tata Usaha pada kantor BALITTRO tidak terlalu banyak. Untuk itu, penulis memutuskan melakukan penelitian dengan populasi yang ada.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode penarikan sampel di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode pengumpulan data data primer yaitu survei dan observasi. Teknik yang digunakan untuk metode survei yaitu berupa kuesioner. Sedangkan metode observasi, teknik yang digunakan adalah observasi nonpartisipan.

a. Kuesioner

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab” (Sugiyono, 2016:231). Penyebaran kuesioner dilakukan kepada responden sebanyak 40 orang, dimana responden tersebut adalah populasi karyawan BALITTRO pada bagian tata usaha. Responden diambil dari beberapa kelompok peneliti di BALITTRO dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan dengan berbagai pilihan alternatif yang menyangkut kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Data yang telah diperoleh dari kuesioner kemudian diukur dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:168), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial”. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item *instrument* yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, antara lain sebagai berikut:

Tabel 5.
Skor Jawaban Skala Likert

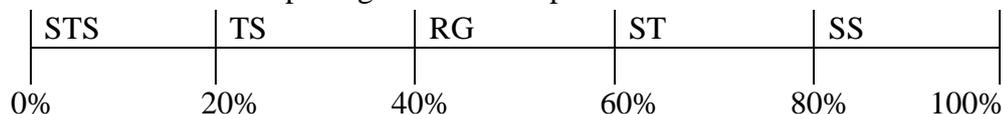
Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 4.
Rentang Skala Likert

b. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2016:235), “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Teknik yang digunakan adalah observasi nonpartisipan. Dimana, peneliti tidak terlibat secara langsung dan hanya pengamat independen. Peneliti mengamati serta menganalisis perilaku dan cara kerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).

Selain metode pengumpulan data primer, penulis juga menggunakan metode pengumpulan data sekunder. Dimana, data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui bahan penyedia data dari Balai Penelitian Tanaman

Rempah dan Obat (BALITTRO) dan bahan pustaka lain seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.7. Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik dengan analisis statistika non-parametrik. Statistika non-parametrik adalah statistika yang menggunakan data ordinal.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Husein Umar (2010:52), “Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan”.

Pengujian dilakukan secara manual atau dukungan komputer seperti SPSS. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*, menurut Husein Umar (2010:53) rumusnya seperti berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - \sum X^2} \sqrt{n \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Dimana:

r = koefisien validitas item yang dicari.

x = nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item.

y = nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh.

$\sum X$ = jumlah nilai dalam distribusi x.

$\sum Y$ = jumlah nilai dalam distribusi y.

n = jumlah responden.

Menurut Sumanto (2014:88), “Semua item pertanyaan yang mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0,05, item instrumen tidak harus digugurkan.”

Kemudian, mencari r tabel dengan $Df = n - 2 = 28$ dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,3610. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software SPSS versi 23:

1. Uji Validitas Kecerdasan Emosional.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Indikator	No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Hasil
Mengenali Emosi Diri	1	0,388	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,614	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,792	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	4	0,522	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	5	0,251	0,3610	r hitung < r tabel	Tidak Valid

Mengelola Emosi	6	0,235	0,3610	r hitung < r tabel	Tidak Valid
	7	0,434	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,493	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	9	0,582	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	10	0,898	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Memotivasi Diri	11	0,650	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	12	0,604	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	13	0,364	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	14	0,763	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	15	0,704	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Mengelola Emosi Orang Lain	16	0,343	0,3610	r hitung < r tabel	Tidak Valid
	17	0,395	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	18	0,620	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	19	0,622	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	20	0,505	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Membina Hubungan	21	0,537	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	22	0,689	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	23	0,696	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	24	0,701	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	25	0,826	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Output SPSS 23 dan diolah.

Pada tabel hasil pengujian validitas pada variabel kecerdasan emosional di atas, menunjukkan bahwa 3 dari 25 pernyataan dinyatakan “Tidak Valid” karena hasil r hitung < r tabel yang artinya 3 pernyataan tersebut (pernyataan ke-5, ke-6, dan ke-16) tidak tepat untuk mengukur variabel kecerdasan emosional dan pernyataan tersebut digugurkan. Dengan demikian, 22 pernyataan yang dinyatakan “Valid” di anggap telah dapat digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan.

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Hasil
Kualitas	1	0,565	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,531	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,592	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	4	0,606	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	5	0,494	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Kuantitas	6	0,343	0,3610	r hitung < r tabel	Tidak Valid
	7	0,400	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,512	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	9	0,393	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	10	0,222	0,3610	r hitung < r tabel	Tidak Valid
Waktu	11	0,222	0,3610	r hitung < r tabel	Tidak Valid
	12	0,620	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	13	0,104	0,3610	r hitung < r tabel	Tidak Valid
	14	0,382	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	15	0,594	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Kerja Sama	16	0,744	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	17	0,626	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	18	0,757	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	19	0,867	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	20	0,692	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Output SPSS 23 dan diolah.

Pada tabel hasil pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan di atas, menunjukkan bahwa 4 dari 20 pernyataan dinyatakan “Tidak Valid” karena hasil r hitung $< r$ tabel yang artinya 4 pernyataan tersebut (pernyataan ke-6, ke-10, ke-11, dan ke-13) tidak tepat untuk mengukur variabel kecerdasan emosional dan pernyataan tersebut digugurkan. Dengan demikian, 16 pernyataan yang dinyatakan “Valid” di anggap telah dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Husein Umar (2010:54), “Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama”. Menurut Sumanto (2014, 89), “Dikatakan reliabel jika nilai alpha Cronbach $> 0,6$ ”.

Uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbanch’s Alpha, menurut Husein Umar (2010:56) rumusnya ditulis sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen.

k = banyak butir pertanyaan.

σ_t^2 = varians total.

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir.

Berikut ini adalah hasil uji reabilitas dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software SPSS versi 23:

1. Uji Reabilitas Kecerdasan Emosional.

Tabel 8.
Hasil Uji Reabilitas Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.921	22

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas pada variabel kecerdasan emosional di atas, nilai Cronbach’s Alpha mencapai 0,919 yang artinya lebih besar dari 0,6 atau telah reliabel. Dengan kata lain, berapa kali pun pernyataan pada kuesioner ditanyakan kepada responden yang berbeda maka hasilnya akan relatif sama.

2. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.

Tabel 9.
Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.881	16

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas pada variabel kinerja karyawan di atas, nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,857 yang artinya lebih besar dari 0,6 atau telah reliabel. Dengan kata lain, berapa kali pun pernyataan pada kuesioner ditanyakan kepada responden yang berbeda maka hasilnya akan relatif sama.

3.7.3. Korelasi Rank Spearman

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan salah satu alat ukur yang sering digunakan yaitu kuesioner dengan skala Likert. Data dengan skala Likert merupakan data berupa skor yang pada dasarnya adalah skala ordinal. Hubungan antara dua variabel dengan data ordinal dalam bentuk skor dapat dilihat dari koefisien korelasi Spearman. Menurut Sofar Silaen dan Yayak Heriyanto (2017:175) adalah sebagai berikut:

Koefisien korelasi rank Spearman merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara variabel *independent* (variabel X) dan variabel *dependent* (variabel Y).

Untuk menghitung koefisien korelasi rank Spearman yang menurut Sofar dan Yayak (2017, 175) digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

Keterangan:

d = selisih ranking X dan ranking Y

n = banyaknya pasangan data (sampel)

Untuk dapat membuat prediksi terhadap nilai koefisien korelasi, yaitu untuk menentukan keeratan hubungan/korelasi antara variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y), maka sebagai pedoman untuk menentukan interval kelas sebanyak lima kelas maka kategori masing-masing nilai r_s adalah sebagai berikut: (Sofar Silaen dan Yayak Heriyanto, 2017:175)

$r_s = 0,00$; berarti tidak ada korelasi

$0,00 < r_s < 0,20$ berarti korelasinya dikategorikan sangat lemah.

$0,20 \leq r_s < 0,40$ berarti korelasinya dikategorikan lemah.

$0,40 \leq r_s < 0,60$ berarti korelasinya dikategorikan cukup signifikan.

$0,60 \leq r_s < 0,80$ berarti korelasinya dikategorikan erat.

$0,80 \leq r_s < 1,00$ berarti korelasinya dikategorikan sangat erat.

$r_s = 1,00$ atau $r_s = -1,00$ berarti korelasinya dikategorikan sempurna.

3.7.4. Koefisien Determinasi

Sofar Silaen dan Yayak Heriyanto (2017:159) menjelaskan:

Koefisien determinasi juga disebut koefisien penentu adalah kuadrat dari nilai koefisien korelasi, artinya perubahan variabel *dependent* (variabel Y) yang disebabkan variabel *independent* (variabel X) adalah sebesar kuadrat koefisien korelasi (r^2). Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap naik-turunnya nilai variabel Y, sedangkan sisanya atau selisihnya dari 100% adalah pengaruh yang disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 atau dinotasikan $0 \leq$ Koefisien Determinasi ≤ 1 , dengan rumus sebagai berikut: (Sofar dan Yayak, 2017, 159)

$$\text{Koefisien Determinasi KD} = r_s^2 \times 100\%$$

Dimana, r_s adalah koefisien korelasi.

3.7.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

1. Uji t

Menurut Sofar Silaen dan Yayak Herianto (2017:176) pengujian signifikansi dialihkan dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_h = r_s \frac{\sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Dimana:

t = nilai hitung

r_s = koefisien korelasi hasil hitung

n = jumlah responden

2. Hipotesis Statistik

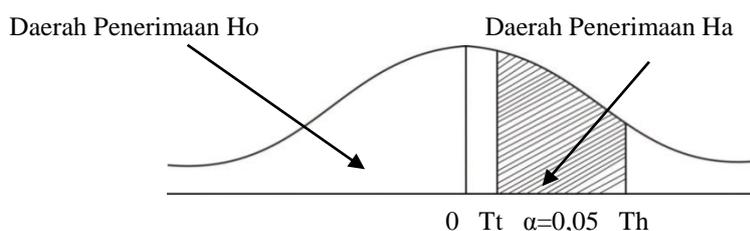
$H_0: \rho \leq 0$ = maka tidak terdapat hubungan positif

$H_1: \rho > 0$ = maka terdapat hubungan positif

Mencari t tabel digunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Dengan menggunakan pengujian signifikansi (Uji Hipotesis) dengan Uji t, maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($t_h > t_\alpha$), artinya ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.
- b. H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($t_h < t_\alpha$), artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

3. Kurva



Gambar 5.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

3.7.6. Hubungan Fungsional.

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional variabel Kecerdasan Emosional dengan variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

dimana:

- Y = Penduga variabel kinerja karyawan.
- A = Konstanta.
- B = Koefisien.
- X = Variabel kecerdasan emosional.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum BALITTRO.

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan.

Pada tanggal 16 Agustus 1984 terjadi reorganisasi terakhir Lembaga Penelitian Tanaman Industri berdasarkan SK Mentan No. 613/Kpts/OT/210/84 antara lain berisikan likuidasi BALITRI Tanjung Karang dan BALITRI Bogor menjadi Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) yang dipimpin oleh Dr. Ir. Pasril Wahid M.S. Kemudian pada tanggal 12 Oktober 2011, Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dibentuk berdasarkan SK Menteri Pertanian No. 64/Permentan/OT.140/10/2011 di Kawasan Penelitian Pertanian Cimanggu, di Jalan Tentara Pelajar No. 3 Bogor 16111, Jawa Barat, Indonesia. Keberadaan balai penelitian ini tidak lepas dari kebutuhan akan lembaga riset yang mendukung pengembangan agribisnis dan agroindustri berbasis tanaman rempah, obat dan atsiri. Hal ini sejalan dengan peran Indonesia yang sejak dulu telah dikenal sebagai salah satu negara dengan mega biodiversiti. Indonesia telah memanfaatkan tanaman rempah dan obat menjadi produk obat herbal yang dikenal dengan nama “JAMU”, pemanfaatan jamu semakin diminati dunia sejalan dengan kesadaran akan besarnya manfaat bahan-bahan alami dalam mendukung kesehatan kita. Agroekologi Indonesia yang sesuai untuk berbagi tanaman rempah, obat dan atsiri menjadikan Indonesia dikenal sebagai negara penghasil lada, cengkeh, pala dan minyak nilam. BALITTRO didukung oleh 256 pegawai tetap dan 34 tenaga harian (per Februari 2017). Pegawai tetap terdiri atas tenaga bergelar Doktor (S3) 19 orang, Magister (S2) 15 orang, Sarjana (S1) 61 orang, Sarjana Muda (SM) 2 orang, Diploma 3 (D3) 10 orang, Diploma 2 (D2) 2 orang, SLTA 95 orang, SLTP 16 orang, dan SD 36 orang. Fasilitas pendukung penelitian yang dimiliki oleh BALITTRO antara lain adalah: 1 laboratorium penguji akreditasi sejak tahun 2005 dengan 86 ruang lingkup, 1 laboratorium KAN molekuler, 3 laboratorium Kelompok Peneliti termasuk laboratorium Kultur Jaringan, Genetika, Fisiologi, dan Proteksi Tanaman, 11 unit Rumah Kaca, 6 Kebun Percobaan, 1 unit Perpustakaan, 1 ha Petak Pamer dan 4 ha Kebun Wisata Ilmiah.

4.1.2. Visi dan Misi.

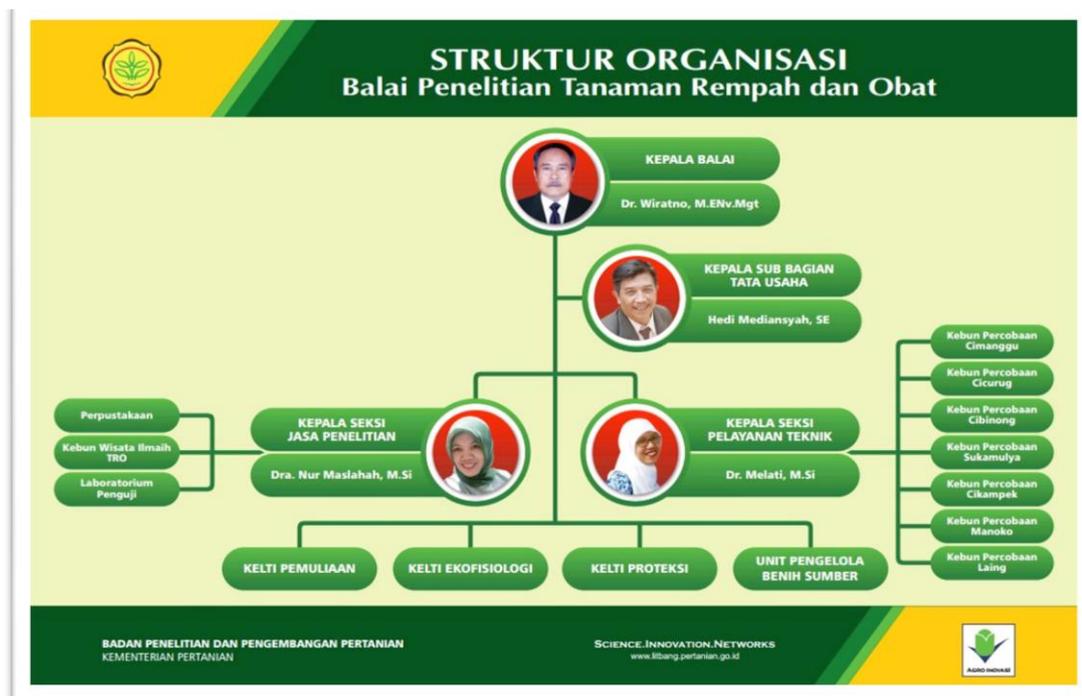
a. Visi BALITTRO

Menjadi Balai berkelas dunia dalam penelitian dan diseminasi inovasi tanaman rempah dan obat.

b. Misi BALITTRO

1. Melaksanakan penelitian tanaman rempah dan obat yang berkualitas.
2. Melaksanakan diseminasi inovasi tanaman rempah dan obat secara luas.
3. Mengembangkan sumber daya dan manajemen penelitian yang berkualitas.

4.1.3. Struktur Organisasi, Tugas, dan Wewenang.



Gambar 6.
Struktur Organisasi BALITTRO

Berdasarkan struktur organisasi di atas, adapun tugas dan wewenang yang diberikan kepada masing-masing bagian yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pertanian No. 64/Permentan/OT.140/10/2011 sebagai berikut:

1. Kepala Balai.
 - a. Menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi di lingkungan satuan organisasi pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BalitTRO) dan atau instansi lain sesuai dengan tugas masing-masing.
 - b. Bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahan serta memberikan bimbingan dan petunjuk pelaksanaan tugas.
 - c. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada Balai Pusat Penelitian dan Pengembangan Perkebunan, secara berkala/ sewaktu-waktu.
 - d. Mengawasi pelaksanaan tugas bawahan dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
2. Subbagian Tata Usaha.

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, surat menyurat dan kearsipan, serta rumah tangga.
3. Seksi Pelayanan Teknis.

Seksi Pelayanan Teknis mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, anggaran, pemantauan, evaluasi, dan laporan,

serta pelayanan sarana penelitian tanaman rempah, obat, aromatik, dan jambu mete.

4. Seksi Jasa Penelitian.

Seksi Jasa Penelitian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan kerja sama, informasi dan dokumentasi, serta penyebarluasan dan pendayagunaan hasil penelitian tanaman rempah, obat, aromatik, dan jambu mete.

5. Jabatan Fungsional.

- a. Melakukan penelitian genetika, pemuliaan, dan perbenihan dan pemanfaatan plasma nutfah tanaman rempah, obat, aromatik, dan jambu mete.
- b. Melakukan penelitian morfologi, fisiologi, ekologi, entomologi, fitopatologi tanaman rempah, obat, aromatik, dan jambu mete.
- c. Melakukan penelitian komponen teknologi sistem dan usaha agribisnis tanaman rempah, obat, aromatik, dan jambu mete.
- d. Melakukan penelitian penanganan hasil tanaman rempah, obat, aromatik, dan jambu mete.
- e. Melakukan kegiatan fungsional lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.4. Profil Responden.

Responden yang diteliti sebanyak 40 orang karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dan profil dibagi atas 5 (lima) kriteria, antara lain: jenis kelamin, status, pendidikan terakhir, usia, dan lama kerja.

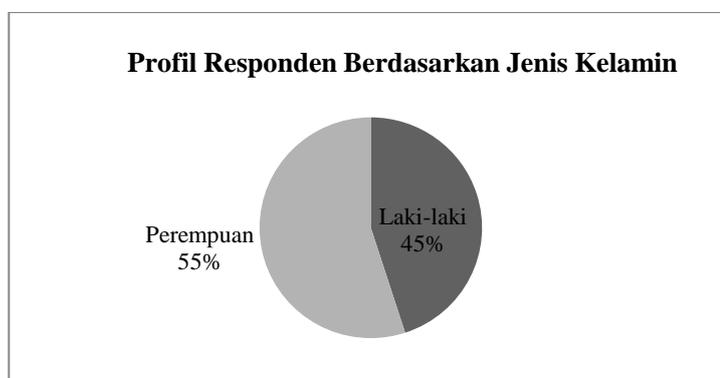
1. Jenis Kelamin

Tabel 10.

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	18 orang	45 %
Perempuan	22 orang	55 %
Jumlah	40 orang	100 %

Sumber: Data primer yang diolah



Gambar 7.

Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

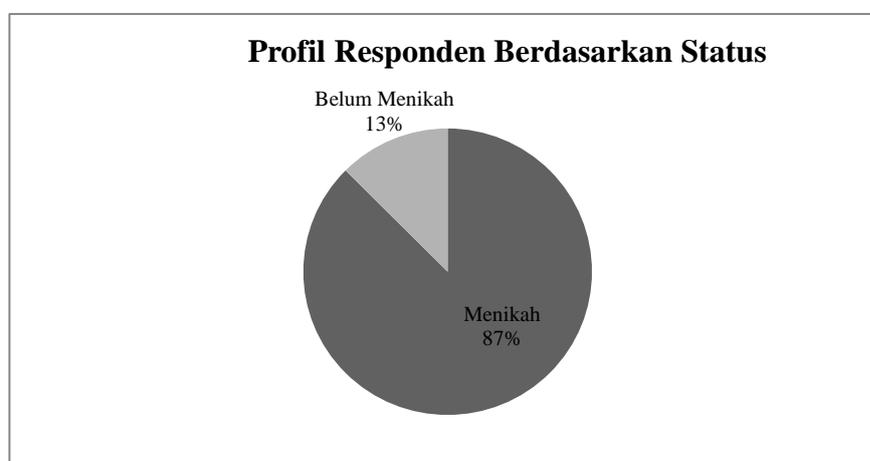
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden dari karyawan BALITTRO pada bagian tata usaha sebanyak 55% berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 45% berjenis kelamin laki-laki.

2. Status

Tabel 11.
Profil Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Presentase (%)
Menikah	35 orang	87,5 %
Belum Menikah	5 orang	12,5 %
Jumlah	40 orang	100 %

Sumber: Data primer yang diolah.



Gambar 8.
Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Status

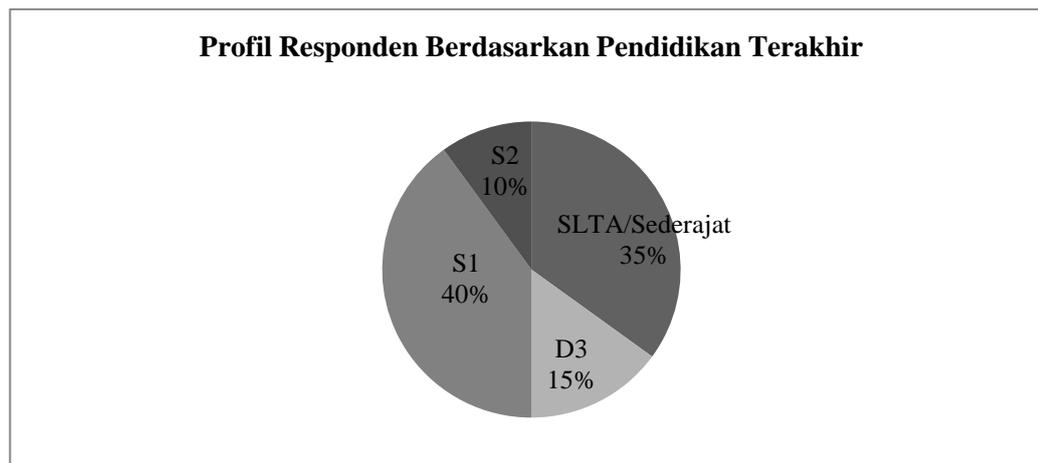
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa status responden dari karyawan BALITTRO pada bagian tata usaha sebanyak 87% sudah menikah dan sebanyak 13% belum menikah.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 12.
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTA/Sederajat	14 orang	35 %
D3	6 orang	15 %
S1	16 orang	40 %
S2	4 orang	10 %
Jumlah	40 orang	100 %

Sumber: Data primer yang diolah.



Gambar 9.

Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden dari karyawan BALITTRO pada bagian tata usaha sebanyak 35% SLTA/Sederajat, 15% D3 (Diploma 3), 40% S1 (Sarjana), dan 10% S2 (Magister).

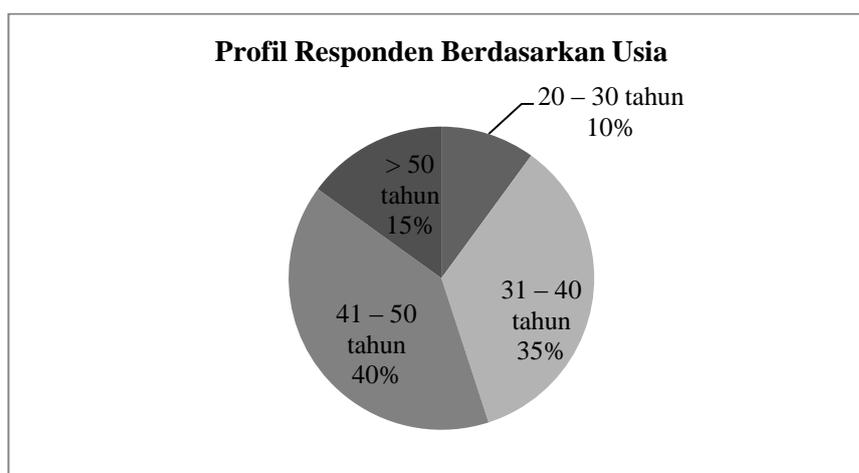
4. Usia

Tabel 13.

Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 – 30 tahun	4 orang	10 %
31 – 40 tahun	14 orang	35 %
41 – 50 tahun	16 orang	40 %
> 50 tahun	6 orang	15 %
Jumlah	40 orang	100 %

Sumber: Data primer yang diolah



Gambar 10.

Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden dari karyawan BALITTRO pada bagian tata usaha sebanyak 10% berusia kisaran 20 - 30 tahun, 35% berusia kisaran 31 - 40 tahun, 40% berusia kisaran 41 - 50 tahun, dan 15% berusia lebih dari 50 tahun (>50 tahun).

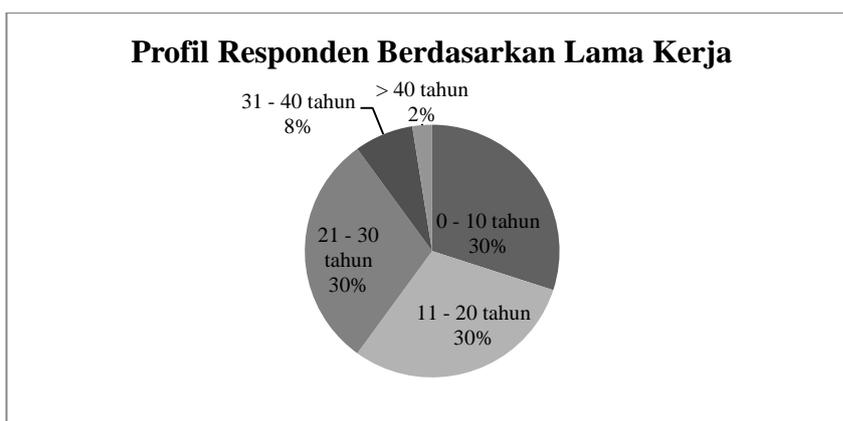
5. Lama Kerja

Tabel 14.

Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
0 - 10 tahun	12 orang	30 %
11 - 20 tahun	12 orang	30 %
21 - 30 tahun	12 orang	30 %
31 - 40 tahun	3 orang	7,5 %
> 40 tahun	1 orang	2,5 %
Jumlah	40 orang	100 %

Sumber: Data primer yang diolah



Gambar 11.

Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden dari karyawan BALITTRO pada bagian tata usaha sebanyak 30% telah bekerja kisaran 0 - 10 tahun, 30% telah bekerja kisaran 11- 20 tahun, 30% telah bekerja kisaran 21 - 30 tahun, 8% telah bekerja kisaran 31 - 40 tahun, dan 2% telah bekerja lebih dari 40 tahun.

4.2. Analisis Data.

4.2.1. Kecerdasan Emosional Karyawan BALITTRO.

Penilaian terhadap variabel kecerdasan emosional terdiri dari 5 indikator yang memiliki 22 sub indikator, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Mengenali Emosi Diri.

a. Saya mengetahui potensi dalam diri saya.

Tabel 15.

Mengetahui Potensi Diri Sendiri.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	10%
Setuju (ST)	4	33	132	82,5%
Ragu-ragu (RG)	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	161	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{161}{5 \times 40} \times 100 = 80,5\%$$

80,5%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, mengenai pernyataan tanggapan total responden "Saya mengetahui potensi dalam diri saya." berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 80,5%.

b. Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.

Tabel 16.

Mengakui Kesalahan Diri Sendiri.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5%
Setuju (ST)	4	38	152	95%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{5 \times 40} \times 100\% = 81\%$$

				81%	
STS	TS	RG	ST		SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%		81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 81%.

c. Saya bersyukur dengan situasi saya.

Tabel 17.

Bersyukur dengan Situasi Diri Sendiri.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	5	25	12,5%
Setuju (ST)	4	35	140	87,5%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	165	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5\%$$

				82,5%	
STS	TS	RG	ST		SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%		81% - 100%

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 82,5%.

d. Saya menghargai upaya saya.

Tabel 18.

Menghargai Upaya Diri Sendiri.

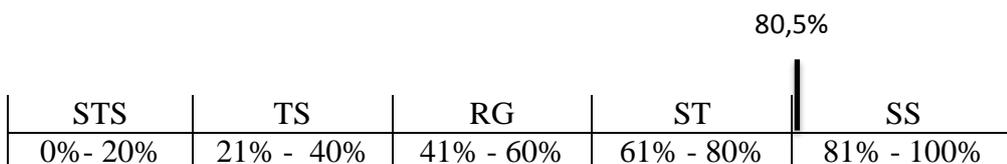
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5%
Setuju (ST)	4	37	148	92,5%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	161	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{161}{5 \times 40} \times 100\% = 80,5\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya menghargai upaya saya.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 80,5%.

2. Mengelola Emosi.

a. Saya mampu tenang dalam situasi apapun.

Tabel 19.

Tenang dalam Situasi Apapun.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5%
Setuju (ST)	4	34	136	85%
Ragu-ragu (RG)	3	4	12	10%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	0	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{158}{5 \times 40} \times 100\% = 79\%$$

79%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya mampu tenang dalam situasi apapun.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 79%.

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

Tabel 20.

Melihat Sudut Pandang Berbeda Dalam Setiap Situasi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	7,5%
Setuju (ST)	4	34	136	85%
Ragu-ragu (RG)	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	160	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{160}{5 \times 40} \times 100\% = 80\%$$

80%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya melihat dari sudut pandang berbeda dalam setiap situasi.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 80%.

c. Saya mampu mengendalikan emosi saya.

Tabel 21.

Mengendalikan Emosi Diri Sendiri.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	7,5%
Setuju (ST)	4	34	136	85%
Ragu-ragu (RG)	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	160	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{160}{5 \times 40} \times 100\% = 80\%$$

80%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

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 80%.

d. Saya memaafkan kesalahan orang lain.

Tabel 22.

Memaafkan Kesalahan Orang Lain.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	5	25	12,5%
Setuju (ST)	4	35	140	87,5%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	165	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5\%$$

82,5%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya memaafkan kesalahan orang lain.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82,5%.

3. Memotivasi Diri.

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

Tabel 23.

Terdorong untuk Belajar Sesuai Minat Diri Sendiri.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	16	80	40%
Setuju (ST)	4	22	88	55%
Ragu-ragu (RG)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	174	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{174}{5 \times 40} \times 100\% = 87\%$$

87%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

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 daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 87%.

b. Saya terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam setiap kegiatan.

Tabel 24.

Terdorong Melakukan yang Terbaik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	37,5%
Setuju (ST)	4	25	100	62,5%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	175	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{175}{5 \times 40} \times 100\% = 87,5\%$$

87,5%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam setiap kegiatan.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 87,5%.

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

Tabel 25.

Melakukan Tanggung Jawab Walaupun Orang Lain Tidak.

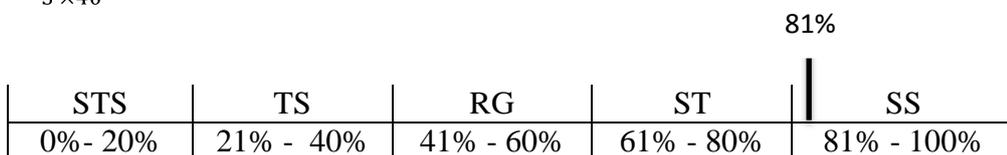
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5%
Setuju (ST)	4	38	152	95%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{5 \times 40} \times 100\% = 81\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya melakukan tanggung jawab saya, walaupun orang lain tidak.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 81%.

- d. Saya terdorong untuk belajar dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Tabel 26.

Terdorong untuk Belajar dan Mengamalkannya.

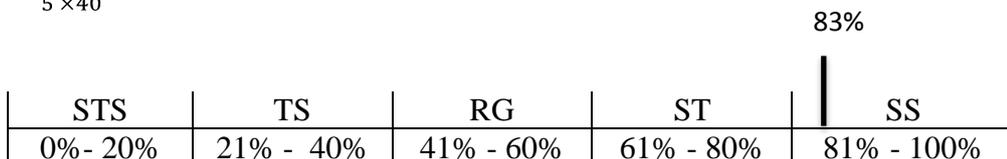
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	17,5%
Setuju (ST)	4	32	128	80%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	166	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya terdorong untuk belajar dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 83%.

- e. Saya membuat rencana agar melakukan setiap tugas dengan baik.

Tabel 27.

Membuat Rencana dalam Setiap Tugas dengan Baik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	5	25	12,5%
Setuju (ST)	4	34	136	85%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	164	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82\%$$

82%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya membuat rencana agar melakukan setiap tugas dengan baik.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82%.

4. Mengelola Emosi Orang Lain.

- a. Saya peka dengan situasi yang terjadi.

Tabel 28.

Peka dengan Situasi yang Terjadi.

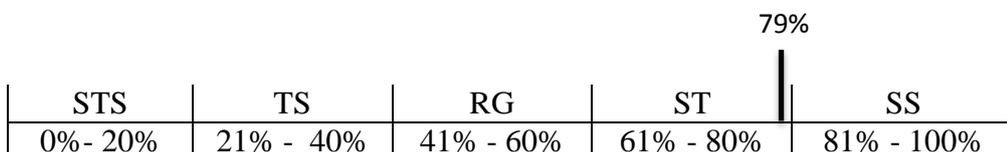
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2,5%
Setuju (ST)	4	36	144	90%
Ragu-ragu (RG)	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	158	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{158}{5 \times 40} \times 100\% = 79\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya peka dengan situasi yang terjadi.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 79%.

b. Saya peka dengan perasaan orang lain.

Tabel 29.

Peka dengan Perasaan Orang Lain.

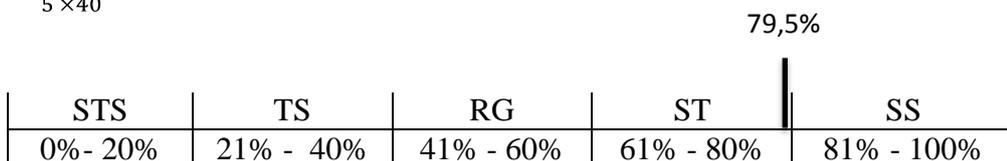
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5%
Setuju (ST)	4	35	140	87,5%
Ragu-ragu (RG)	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	159	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{159}{5 \times 40} \times 100\% = 79,5\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya peka dengan perasaan orang lain.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 81%.

c. Saya menghargai pandangan dan kehidupan orang lain.

Tabel 30.

Menghargai Pandangan dan Kehidupan Orang Lain.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	7,5%
Setuju (ST)	4	33	132	82,5%
Ragu-ragu (RG)	3	4	12	10%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	159	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{159}{5 \times 40} \times 100\% = 79,5\%$$

79,5%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya menghargai pandangan dan kehidupan orang lain.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 79,5%.

d. Saya mampu menghibur orang lain yang sedang kesulitan dengan pandangan positif.

Tabel 31.

Menghibur Orang Lain yang Kesulitan dengan Pandangan Positif.

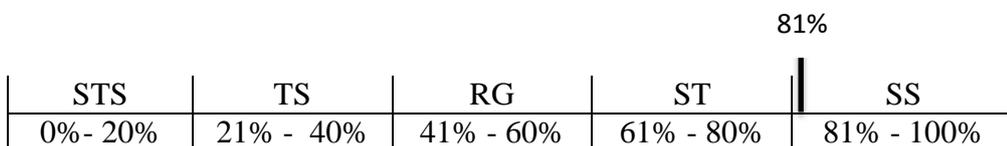
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	7,5%
Setuju (ST)	4	36	144	90%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{5 \times 40} \times 100\% = 81\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya mampu menghibur orang lain yang sedang kesulitan dengan pandangan positif.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 81%.

5. Membina Hubungan.

a. Saya menghargai kritik dengan pikiran terbuka.

Tabel 32.

Menghargai Kritik dengan Pikiran Terbuka.

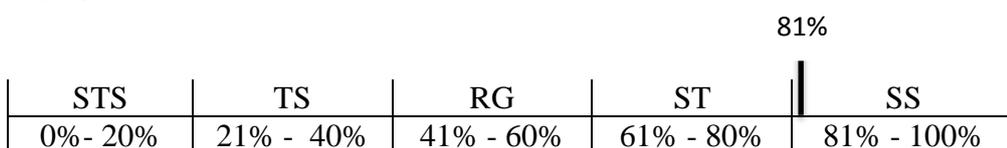
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	7,5%
Setuju (ST)	4	36	144	90%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{5 \times 40} \times 100\% = 81\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya menghargai kritik dengan pikiran terbuka.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 81%.

b. Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.

Tabel 33.

Memisahkan Masalah Pribadi dengan Pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	17,5%
Setuju (ST)	4	32	128	80%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	166	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83\%$$

83%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 83%.

c. Saya bergaul dengan baik dengan orang lain.

Tabel 34.

Bergaul dengan Baik.

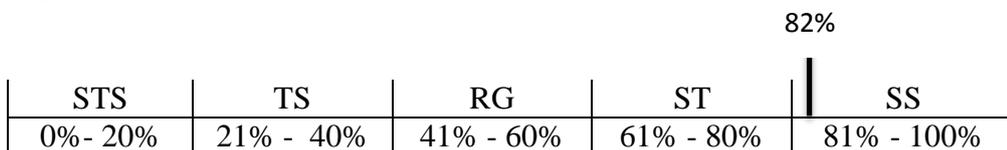
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	15%
Setuju (ST)	4	32	128	80%
Ragu-ragu (RG)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	164	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya bergaul dengan baik dengan orang lain.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82%.

d. Saya memiliki etika yang baik dalam bergaul dengan orang lain.

Tabel 35.

Memiliki Etika yang Baik dalam Bergaul.

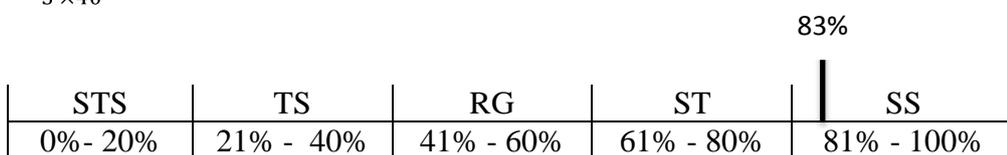
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	15%
Setuju (ST)	4	34	136	85%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	166	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya memiliki etika yang baik dalam bergaul dengan orang lain.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 83%.

e. Saya mengasihi orang lain sebagaimana mengasihi diri sendiri.

Tabel 36.

Mengasihi orang lain sebagaimana mengasihi diri sendiri.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	17,5%
Setuju (ST)	4	30	120	75%
Ragu-ragu (RG)	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	164	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82\%$$

82%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya mengasihi orang lain sebagaimana mengasihi diri sendiri.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82%.

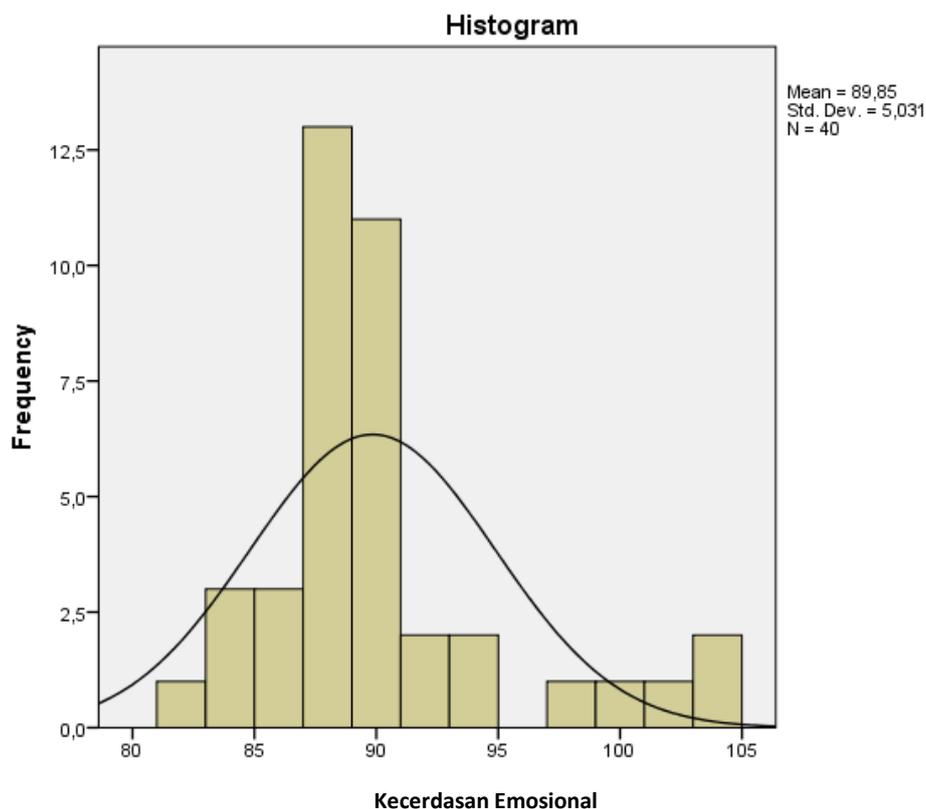
Berdasarkan hasil paparan di atas, penulis menyimpulkan secara deskriptif yang diolah dengan SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 37.

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional
Statistics

Kecerdasan Emosional		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		89.85
Std. Error of Mean		.795
Median		89.00
Mode		90
Std. Deviation		5.031
Variance		25.310
Skewness		1.403
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		1.879
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		22
Minimum		82
Maximum		104
Sum		3594

Sumber: Output SPSS 23



Gambar 12.
Histogram Kecerdasan Emosional

Perbandingan skor teoritik dan empirik pada variabel kecerdasan emosional (X) adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik X} = \frac{1 \cdot 22 + 5 \cdot 22}{2} = 66$$

Dapat dilihat pada tabel analisis hasil distribusi frekuensi, skor empirik sebesar 89,95. Kemudian, berdasarkan perhitungan diatas diketahui skor teoritik sebesar 66. Maka, dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kecerdasan emosional (X) artinya relatif baik karena $89,95 > 66$ atau skor empirik lebih besar daripada skor teoritis.

4.2.2. Kinerja Karyawan BALITTRO.

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator yang memiliki 16 sub indikator, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Kualitas.
- a. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.

Tabel 38.

Mengerjakan Pekerjaan dengan Teliti dan Cermat.

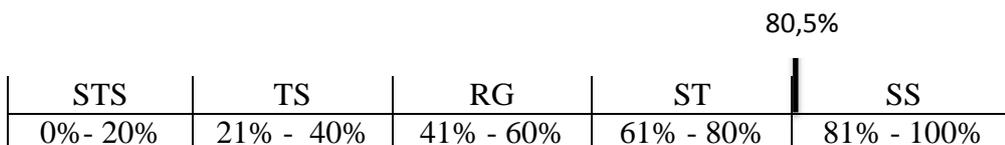
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5%
Setuju (ST)	4	37	148	92,5%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	161	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{161}{5 \times 40} \times 100\% = 80,5\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 80,5%.

- b. Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 39.

Meminimalisir Tingkat Kesalahan dalam Bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	18	90	45%
Setuju (ST)	4	22	88	55%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	178	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{178}{5 \times 40} \times 100\% = 89\%$$

89%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 89%.

c. Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 40.

Menyadari Pentingnya Akurasi dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	17	85	42,5%
Setuju (ST)	4	23	92	57,5%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	177	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{177}{5 \times 40} \times 100\% = 88,5\%$$

88,5%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 88,5%.

- d. Saya selalu mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 41.

Mencari Cara Terbaik untuk Meningkatkan Kualitas Kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	10%
Setuju (ST)	4	36	144	90%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	164	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82\%$$

82%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya selalu mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82%.

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

Tabel 42.

Mencapai Standar Kualitas Kerja yang Telah Ditetapkan dengan Baik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	10%
Setuju (ST)	4	36	144	90%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	164	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82\%$$

82%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

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 daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82%.

2. Kuantitas.

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

Tabel 43.

Tingkat Pencapaian Volume Kerja Sesuai dengan Harapan Instansi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	32,5%
Setuju (ST)	4	19	76	47,5%
Ragu-ragu (RG)	3	8	24	20%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	165	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5\%$$

82,5%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

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 daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82,5%.

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

Tabel 44.

Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat Agar Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Berikutnya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	32,5%
Setuju (ST)	4	19	76	47,5%
Ragu-ragu (RG)	3	8	24	20%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	165	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5\%$$

82,5%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

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 daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82,5%.

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

Tabel 45.

Memaksimalkan Pencapaian Target yang Ditargetkan oleh Instansi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	10%
Setuju (ST)	4	34	136	85%
Ragu-ragu (RG)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	159	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{159}{5 \times 40} \times 100\% = 79,5\%$$

79,5%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 79,5%.

3. Waktu.

- a. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 46.

Tidak Pernah Menunda-nunda Pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5%
Setuju (ST)	4	36	144	90%
Ragu-ragu (RG)	3	2	6	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	160	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{160}{5 \times 40} \times 100\% = 80\%$$

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.” berada pada daerah setuju dengan presentase sebesar 80%.

b. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Tabel 47.

Tidak Meninggalkan Tempat Kerja Tanpa Izin.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	5%
Setuju (ST)	4	38	152	95%
Ragu-ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{5 \times 40} \times 100\% = 76\%$$

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

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 76%.

- c. Saya sudah berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis.

Tabel 48.

Berada di Tempat Kerja Sebelum Waktu Istirahat Habis.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	10%
Setuju (ST)	4	33	132	82,5%
Ragu-ragu (RG)	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	161	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{161}{5 \times 40} \times 100\% = 80,5\%$$

80,5%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

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 daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 80,5%.

4. Kerja sama.

- a. Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 49.

Bekerja Sama dengan Baik dalam Melakukan Pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	15%
Setuju (ST)	4	30	120	75%
Ragu-ragu (RG)	3	4	12	10%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{5 \times 40} \times 100\% = 81\%$$

				81%	
STS	TS	RG	ST		SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%		81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 81%.

- b. Saya menerima serta memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja.

Tabel 50.

Menerima Serta Memberi Kritik dan Saran yang Membangun kepada Sesama Rekan Kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	15%
Setuju (ST)	4	31	132	82,5%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	165	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5\%$$

				82,5%	
STS	TS	RG	ST		SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%		81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya menerima serta memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82,5%.

- c. Saya memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.

Tabel 51.

Memberikan Kontribusi kepada Tim dalam Setiap Kegiatan.

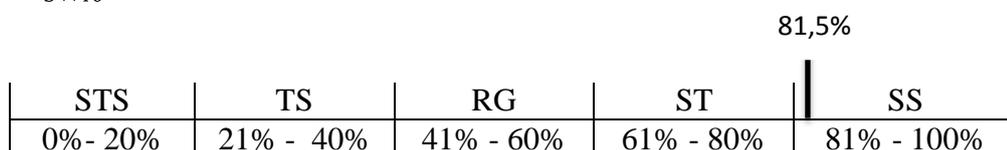
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	15%
Setuju (ST)	4	31	124	77,5%
Ragu-ragu (RG)	3	3	9	7,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	163	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{163}{5 \times 40} \times 100\% = 81,5\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 81,5%.

- d. Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Tabel 52.

Membangun Hubungan Baik dengan Atasan maupun Rekan Kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	17,5%
Setuju (ST)	4	32	128	80%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	166	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83\%$$

83%

STS	TS	RG	ST	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 83%.

- e. Saya melakukan kerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.

Tabel 53.

Melakukan Kerja Sama Antar Bagian/Bidang untuk Mempermudah dan Mempercepat Pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	15%
Setuju (ST)	4	33	132	82,5%
Ragu-ragu (RG)	3	1	3	2,5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		40	165	100%

Sumber: Data primer yang diolah.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5\%$$

				82,5%	
STS	TS	RG	ST		SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%		81% - 100%

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, tanggapan total responden mengenai pernyataan “Saya melakukan kerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.” berada pada daerah sangat setuju dengan presentase sebesar 82,5%.

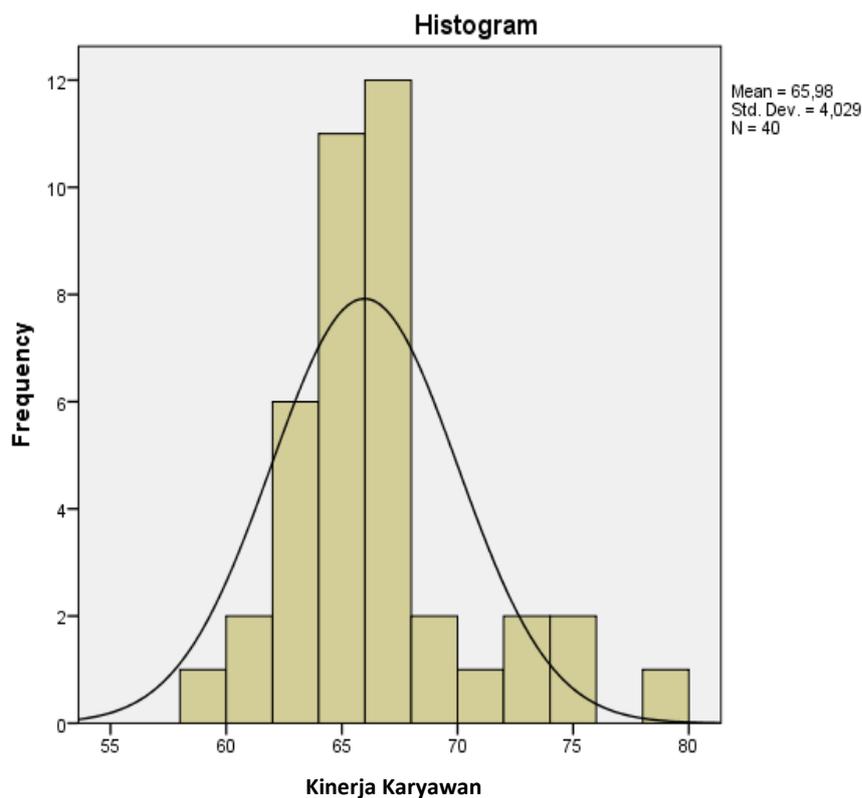
Berdasarkan hasil paparan diatas, penulis menyimpulkan secara deskriptif yang diolah dengan SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 54.

Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		65.98
Std. Error of Mean		.637
Median		65.50
Mode		64 ^a
Std. Deviation		4.029
Variance		16.230
Skewness		1.223
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		1.637
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		19
Minimum		59
Maximum		78
Sum		2639

Sumber: Output SPSS 23.



Gambar 13.
Histogram Kinerja Karyawan

Perbandingan skor teoritik dan empirik pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1 \cdot 16 + 5 \cdot 16}{2} = 48$$

Dapat dilihat pada tabel analisis hasil distribusi frekuensi, skor empirik sebesar 65,98. Kemudian, berdasarkan perhitungan diatas diketahui skor teoritik sebesar 48. Maka, dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) artinya relatif baik karena $65,98 > 48$ atau skor empirik lebih besar daripada skor teoritis.

4.2.3. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan di BALITTRO.

1. Analisis Korelasi Rank Spearman.

Untuk mengetahui keeratn hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro), dilakukan analisis korelasi Rank Spearman menggunakan program SPSS 23 dengan hasil yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 55.
Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman
Correlations

			SUMX	SUMY
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	,673**
		Sig. (1-tailed)		.000
		N	40	40
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,673**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	
		N	40	40

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan perhitungan SPSS diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi Rank Spearman sebesar 0,673 artinya korelasi antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) dikategorikan “erat”. Kemudian, nilai $r_s = 0,673 > 0$ artinya variabel kecerdasan emosional terdapat hubungan positif atau signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 23, diketahui r_s sebesar 0,673 . selanjutnya, untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = 0,673^2 \times 100\%$$

$$KD = 45,2929\% = 45\% \text{ (dibulatkan)}$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah 45%, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kecerdasan emosional.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

a. Hipotesis Statistik.

$H_0: \rho \leq 0$ = Tidak terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balittro).

$H_1: \rho > 0$ = Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balittro).

b. Menentukan t hitung.

$$t_h = r_s \frac{\sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}}$$

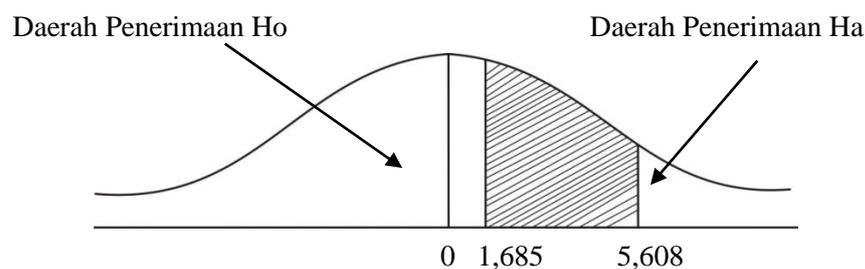
$$t_h = 0,673 \frac{\sqrt{40-2}}{1-0,673^2}$$

$$t_h = 5,608$$

c. Menentukan t tabel.

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan nilai 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $df = 40-2= 38$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,685.

d. Kurva.



Gambar 14.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Nilai t hitung $>$ t tabel ($5,608 > 1,685$) artinya maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balittro).

4. Hubungan Fungsional Variabel Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dilakukan analisis hubungan fungsional yang diolah menggunakan program SPSS versi 23 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 56.
Hubungan Fungsional Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,291	8,607		2,009	,052
KecerdasanEmosional	,542	,096	,677	5,665	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Output SPSS 23.

Dengan hasil perhitungan SPSS 23, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,673 dan koefisien determinasi sebesar 45%. Maka, hal ini mengandung arti 45% varians yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh varians kecerdasan emosional dengan fungsi korelasi $Y = 17,291 + 0,542X$. Fungsi penduga ini artinya apabila variabel kecerdasan emosional diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 17,291. Kemudian, nilai koefisien 0,542 artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan untuk kecerdasan emosional akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,542 satuan.

4.3. Pembahasan.

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

1. Untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).

Berdasarkan tabel analisis data pada variabel kecerdasan emosional, diketahui bahwa presentase rata-rata terendah terdapat pada indikator mengelola emosi dengan sub indikator bahwa "Saya mampu tenang dalam situasi apapun". Dari 40 orang responden sebanyak 2 responden menyatakan sangat setuju, 34 responden menyatakan setuju, dan 4 responden menyatakan ragu-ragu. Pernyataan ini memiliki skor presentase tanggapan total responden sebesar 79%. Ini artinya, masih banyak karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) yang memiliki pengelolaan emosi cukup baik.

Kemudian, skor tertinggi dari tanggapan total responden sebesar 87,5% terdapat pada indikator motivasi diri dengan sub indikator "Saya terdorong

untuk melakukan yang terbaik dalam setiap kegiatan”. Dari 40 orang responden sebanyak 15 orang sangat setuju dengan pernyataan tersebut dan 25 orang setuju. Artinya, bahwa karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) memiliki motivasi diri yang baik.

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 $89,95 > 66$.

2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).

Berdasarkan tabel analisis data pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa presentase rata-rata terendah terdapat pada indikator waktu dengan sub indikator bahwa “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin”. Dari 40 orang responden sebanyak 2 responden menyatakan sangat setuju dan 38 responden menyatakan setuju. Pernyataan ini memiliki skor presentase tanggapan total responden sebesar 76%. Ini artinya, masih banyak karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dalam penggunaan waktu yang cukup baik.

Kemudian, skor tertinggi dari tanggapan total responden sebesar 89% terdapat pada indikator kualitas dengan sub indikator “Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja”. Dari 40 orang responden sebanyak 18 orang sangat setuju dengan pernyataan tersebut dan 22 orang setuju. Artinya, bahwa karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) 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 $65,98 > 48$.

3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO).

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS 23, diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang dikategorikan “erat” karena nilai korelasi Rank Spearman yang diperoleh sebesar 0,673. Dan nilai korelasi Rank Spearman lebih besar dari 0 atau $0,673 > 0$ berarti variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 45% menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kecerdasan emosional. Kemudian, fungsi penduga $Y = 17,291 + 0,542X$ artinya apabila variabel kecerdasan

emosional diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 17,291. Kemudian, nilai koefisien 0,542 artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan untuk kecerdasan emosional akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,542 satuan.

4.4. Interpretasi Hasil Penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Balai Penelitian Tanaman Obat dan Rempah (BALITTRO) dengan menggunakan 40 orang responden tentang hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada instansi tersebut, penulis memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi Rank Spearman dengan menggunakan program SPSS versi 23 yaitu diperoleh nilai korelasi sebesar 0,673 yang artinya kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Obat dan Rempah (BALITTRO).

Hal ini sejalan dengan teori menurut Mangkunegara (2016, 164) bahwa pencapaian kinerja maksimal perlu upaya yang paling tepat bagaimana membina diri dan membina SDM untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik. Kemudian, argument Goleman dalam buku Psikologi Pendidikan oleh Khodijah (2016, 145), “Kecakapan emosional secara khusus sangatlah penting terutama bagi pimpinan, guna mengajak orang lain untuk menjalankan tugasnya agar lebih efektif”.

Atau dapat diartikan bahwa dalam suatu organisasi maupun instansi tidak hanya diperlukan kemampuan kognitif, melainkan kemampuan dalam mengelola emosi. Kecerdasan emosional mampu berkembang jika terus belajar agar mampu meningkatkan kinerja yang luar biasa. Hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan baik secara teori maupun praktek berjalan searah.

Maka, hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan positif atau signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan yang artinya jika kecerdasan emosional terus berkembang maka pencapaian kinerja karyawan akan semakin baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dilihat pada tabel analisis hasil distribusi frekuensi, diperoleh skor empirik sebesar 89,95 dan berdasarkan perhitungan skor teoritik diperoleh nilai sebesar 66. Ini artinya skor empirik lebih besar daripada skor teoritis ($89,95 > 66$) atau dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) relatif baik.
2. Kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dilihat pada tabel analisis hasil distribusi frekuensi, diperoleh skor empirik sebesar 65,98 dan berdasarkan perhitungan skor teoritik diperoleh nilai sebesar 48. Ini artinya skor empirik lebih besar daripada skor teoritis ($65,98 > 48$) atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) relatif baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) dilihat dari analisis- analisis data sebagai berikut:
 - A. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai r_s sebesar 0,673 yang artinya korelasi antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balittro) dikategorikan “erat”. Kemudian, nilai $r_s = 0,673 > 0$ artinya variabel kecerdasan emosional terdapat hubungan positif atau signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 - B. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah 45%. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kecerdasan emosional.
 - C. Berdasarkan uji hipotesis koefisien korelasi, diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($5,608 > 1,685$) artinya maka H_a diterima dan H_o ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balittro).
 - D. Dan berdasarkan hasil analisis hubungan fungsional, diperoleh fungsi korelasi $Y = 17,291 + 0,542X$. Fungsi penduga ini artinya apabila variabel

kecerdasan emosional diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 17,291. Kemudian, nilai koefisien 0,542 artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan untuk kecerdasan emosional akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,542 satuan.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan menjadi masukan serta pertimbangan bagi pihak Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) yaitu sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) walaupun relatif baik, namun perlu terus-menerus dikembangkan khususnya dalam menghadapi berbagai situasi. Karyawan diperlukan bersikap tenang agar tidak merugikan berbagai pihak apabila terjadi situasi yang tidak diharapkan. 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.
2. Kinerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITTRO) walaupun relatif baik, namun perlu adanya tindakan dari instansi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Sering kali, karyawan BALITTRO meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan. Untuk itu, perlu adanya tindakan tegas yang akan meminimalisir hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2016), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit PT Refika Aditama.
- Armstrong, Michael, (2008), *Strategic Human Resource Managemen Fourth Edition*, London, Published by Kogan Page Limited.
- Ary Ginanjar, (2007), *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, Jakarta, Penerbit Arga Publishing.
- Baharuddin, (2017), *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan*, Yogyakarta, Penerbit Ar-Ruzz Media.
- Carter, Philip, (2010), *Soft Competencies*, Jakarta, Penerbit PPM Manajemen.
- Dessler, Gary, (2015). *Human Resource Management 14th Edition*, England, Published by Pearson Education.
- Eko Endarmoko, (2009), *Tesaurus Bahasa Indonesia*, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Eva Latipah, (2017), *Psikologi Dasar*, Bandung, Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Feldman, Robert S. (2008), *Understanding Psychology 8th Edition*, New York, Published by McGraw-Hill.
- Gibson, James L., James H. Donnelly, John M. Ivancevich, and Robert Konopaske, (2012), *Organizations Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*, New York, Published by McGraw-Hill.
- Goleman, Daniel, (2009), *Kecerdasan Emosional*, Terjemahan T. Hermaya, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta, Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2006), *Manajemen sumber Daya Manusia (Edisi 3)*, Yogyakarta, Penerbit STIE YKPN.
- Husein Umar, (2010), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta, Penerbit PT RajaGrafindoPersada.
- Ike Kusdyah Rachmawati, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit CV Andi Offset.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, (2007), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerjemah Gina Gania, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, (2017), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta. CV.

- M. Taufiq Amir, (2017), *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*, Jakarta, Penerbit Kencana.
- Moehariono, (2012), *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan dan Pengembangan*, Jakarta, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Moorhead, Gregory and Ricky W. Griffin, (2013), *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Penerjemah Diana Angelica, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Nyayu Khodijah, (2016), *Psikologi Pendidikan*, Cetakan ke-3, Jakarta, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Riniwati Harsuko, (2011), *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*, Malang, Penerbit UB Press.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge, (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Roeckelein, Jon E. (2013), *Kamus Psikologi: Teori, Hukum, dan Konsep Edisi Pertama*, Penerjemah Intan Irawati, Jakarta, Penerbit Kencana.
- Salovey, Peter, John Ameriks, and Tanja Wranić, (2009), *Emotional Intelligence and Investor Behavior*, Virginia, Published by The Research Foundation of CFA Institute.
- Sarlito Wirawan Sarwono, (2009), *Pengantar Psikologi Umum*, Jakarta, Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*, Bandung, Penerbit PT Refika Aditama.
- Sofar Silaen dan Yayak Heriyanto, (2017), *Pengantar Statistika Sosial*, Jakarta, Penerbit In Media.
- Sudarmanto, (2015), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sumanto, (2014), *Teori Aplikasi Metode Penelitian*, Yogyakarta, Penerbit CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suparno Eko Widodo, (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Veithzal Rivai Zainal, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, (2009), *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, Penerbit Rajawali Pres.

- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Jakarta, Penerbit Rajawali Pers.
- Wirawan, (2012), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- A.J. Tjahjoanggoro, Melianawati F.X., dan Sutyas Prihanto, (2001) Hubungan Antara Kecerasan Emosional dengan Kinerja Karyawan PT Dharmabakti Pakindo, *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 17, No. 1, pp 57-62.
- Anang Kistyanto dan Irhamnil Faaizin, (2013), *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kerja Tim melalui Kepercayaan*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Januari 2013.
- Asna Andriani, (2014), *Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient) dalam Peningkatan Prestasi Belajar*, *Jurnal Edukasi*, Vol. 2, No. 1, Juni 2014, pp 459- 472.
- Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman, dan Maryana Kuswandi Jaya, (2012), *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementrian agaman Kabupaten Karawang*, *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1, Oktober 2012.
- Ika Ruhana, Hamidah Nayati Utami, dan Rani Setyaningrum, (2016), *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 36 No. 1, Juli 2016.
- Rifki Pambudi, (2014), *Pengaruh Faktor-faktor Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai BAPPEDA Kota Semarang)*, 2014, pp 67-70.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERTANIAN
PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERKEBUNAN
BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH DAN OBAT

Kampus Penelitian Pertanian Cimanggu Jln. Tentara Pelajar No. 3 Bogor 16111
Telepon: (0251) 8321879; Faximile: (0251) 8327010
e-mail : balitro@litbang.pertanian.go.id; Website : <http://balitro.litbang.pertanian.go.id>

SURAT KETERANGAN

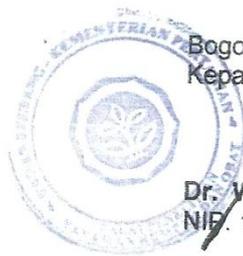
Nomor : B. 258/HM.240/H.4.3/02/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat, menerangkan bahwa :

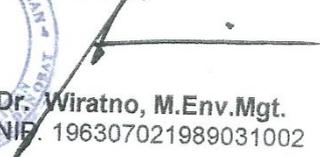
Nama : Firra Fismawanty
NPM : 021114430
Jurusan : Manajemen

Adalah mahasiswa Universitas Pakuan Bogor, yang telah selesai melaksanakan Riset di Sub Bagian Tata Usaha, pada bulan Agustus 2018 dengan pembimbing Hedi Mediansyah, SE.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Bogor, 21 Pebruari 2018
Kepala Balai,


Dr. Wiratno, M.Env.Mgt.
NIP. 196307021989031002

**Kuesioner EQ
Menurut Prof. Daniel Goleman.**

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Anda sesuai dengan Anda.

1. Anda sedang berada di dalam pesawat dimana tiba-tiba terjadi suatu turbulensi yang sangat parah dan pesawat mulai berguncang dari kiri ke kanan. Apakah yang anda lakukan?
 - a. Terus membaca buku atau majalah, atau menonton film, tidak terlalu menghiraukan turbulensi tersebut.
 - b. Sadar dengan keadaan darurat tersebut, dengan hati-hati memonitor para awak kapal serta membaca kartu petunjuk keadaan darurat.
 - c. Sedikit seperti kedua di atas.
 - d. Saya tidak yakin, tidak memperhatikan.
2. Anda sedang membawa sekelompok anak berumur 4 tahun pergi ke taman, dan satu diantara mereka mulai menangis karena anak-anak yang lain tidak ada yang mau bermain dengan dia. Apa yang akan anda lakukan?
 - a. Tidak ikut campur tangan, biar anak-anak sendiri yang menghadapinya.
 - b. Mengajak anak itu bicara dan membantu mencari cara agar anak-anak yang lain bermain dengannya.
 - c. Dengan suara lembut berkata “Jangan menangis.”
 - d. Mencoba mengalihkan perhatiannya dengan menunjukkan barang-barang yang bisa dia mainkan.
3. Bayangkan anda seorang mahasiswa. Misalnya anda berharap untuk mendapat nilai A pada salah satu kelas anda, tetapi anda baru mengetahui bahwa anda hanya mendapatkan nilai C pada saat UTS. Apakah yang akan anda lakukan?
 - a. Membuat perencanaan spesifik cara-cara untuk meningkatkan nilai anda dan memutuskan untuk menjalankan sesuai rencana yang anda susun.
 - b. Mencoba untuk lebih baik lagi kedepannya.
 - c. Merasa tidak apa-apa berapun nilai yang di dapat dalam pelajaran tersebut, dan malah berkonsentrasi dengan kelas lainnya dimana nilai-nilai anda lebih tinggi.
 - d. Mencari dosen tersebut dan mencoba berbicara kepadanya agar memberikan anda nilai lebih.
4. Bayangkan anda seorang sales asuransi yang sedang menelepon calon klien anda. 15 orang berturut-turut menutup telepon anda, dimana anda mulai patah semangat. Apakah yang akan anda lakukan?
 - a. Menyudahhi telepon hari ini dan berharap besok akan lebih baik.
 - b. Memperhitungkan kembali apa yang telah anda lakukan yang mungkin mengakibatkan kemampuan anda serta penjualan terhambat.
 - c. Mencoba sesuatu yang baru pada telepon berikutnya, dan terus menerus mencoba.
 - d. Memikirkan untuk pindah profesi.
5. Anda merupakan seorang manajer dalam organisasi yang menghimbau masyarakat keberagaman ras dan etnik. Lalu anda mendengar seseorang bergurau dengan candaan yang rasis. Apakah yang akan anda lakukan?
 - a. Abaikan saja. Toh, itu ccuma gurauan.
 - b. Memanggil orang itu ke kantor anda untuk memberikan teguran.
 - c. Saat itu juga berkata bahwa gurauan seperti itu tidak pantas dan tidak dapat ditolerir dalam organisasi ini.
 - d. Menyarankan orang itu untuk mengikuti program pelatihan keberagaman.

6. Anda sedang mencoba menenangkan teman anda yang marah karena seorang pengemudi yang dengan ugal-ugalan memotong di depan mobil kalian. Apakah yang akan anda lakukan?
 - a. Berkata kepadanya untuk melupakannya, tidak terjadi apa-apa dan lagipula itu bukan masalah besar.
 - b. Menyalakan kaset kesukaannya dan mencoba mengalihkan perhatiannya.
 - c. Ikut bergabung dengan teman anda menjelek-jelekan pengemudi itu, tetapi melebih-lebihkan reaksi anda.
 - d. Bilang kepadanya bahwa hal seperti ini pernah terjadi kepada anda sebelumnya dan saat itu anda merasakan perasaan marah yang sama dengan teman anda sekarang, tetapi kemudian anda melihat pengemudi itu sedang dalam perjalanan menuju ke UGD.
7. Anda dan pasangan anda sedang ditengah-tengah suatu argument dan itu memuncak, kalian saling membentak satu sama lain. Dengan tidak disadari, kalian berdua mengatakan sesuatu yang sensitive tanpa bermaksud mengatakannya. Apa hal terbaik yang dapat dilakukan?
 - a. Beristirahat sejenak selama 20 menit lallu melanjutkan diskusi.
 - b. Berhenti beragumen, hanya diam, tidak peduli apaan yang pasangan anda katakan.
 - c. Minta maaf dan menghendaki pasangan anda minta maaf juga.
 - d. Berhenti sejenak, menenangkan pikiran dan menjelaskan pandangan anda sedetail-detailnya.
8. Anda ditugaskan untuk memimpin suatu kelompok kerja yang mencoba mencari solusi kreatif akan problema mengomel di kantor. Apa yang terlebih dulu akan anda lakukan?
 - a. Menyusun agenda dan membagi-bagi waktu untuk tiap diskusi agar dapat bersama-sama menggunakan waktu sebaik mungkin.
 - b. Menyediakan waktu untuk saling mengenal satu sama lain dengan lebih baik.
 - c. Memulai dengan menanyakan ide untuk menyelesaikan masalah ini kepada setiap orang, disaat ide itu masih segar.
 - d. Memulai dengan sesi spontan, menghimbau setiap orang untuk mengatakan apapun yang muncul di pikiran mereka, tidak peduli seberapa liar ide itu.
9. Bayangkan anda memiliki anak berumur 5 tahun yang sangat pemalu, hypersensitive dan takut dengan orang serta tempat yang baru, hal ini telah dimilikinya sejak lahir. Apakah yang akan anda lakukan?
 - a. Menerima bahwa dia memang pemalu dan memikirkan cara untuk melindunginya dari situasi yang dapat menggangukannya.
 - b. Membawa dia kepada psikiater anak untuk dibantu.
 - c. Sengaja mengajak dia bertemu banyak orang baru dan pergi ke tempat baru agar dapat mengalahkan ketakutannya.
 - d. Merencanakan kegiatan berlanjut yang menantang tetapi dapat dikendalikan, yang dapat mengajarkan dia bahwa dia bisa menghadapi orang dan tempat yang baru.
10. Sudah begitu lama, anda ingin kembali memainkan alat musik yang dulu anda pernah pelajari waktu kecil. Akhirnya anda dapat berlatih lagi dan ingin mrnggunakan waktu yang ada sebaik mungkin. Apakah yang akan anda lakukan?
 - a. Berlatih dengan jadwal ketat setiap harinya.
 - b. Memilih lagu yang cocok untuk perenggangan kemampuan anda.
 - c. Hanya berlatih pada saat lagi mood.
 - d. Memilih lagu yang melampaui kemampuan anda sekarang, tetapi masih dapat anda kuasai jika anda bekerja lebih keras.

Kuesioner EQ dan Kinerja
Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan di BALITTRO

Data Pribadi Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
2. Status : Menikah / Belum Menikah
3. Usia :tahun
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama kerja :tahun

*Coret yang tidak perlu

Keterangan cara pengisian kuesioner:

Berilah tanda silang (X) atau ceklis (√) pada kolom yang telah disediakan dengan keterangan sebagai berikut ini:

- a) Sangat Setuju (SS)
- b) Setuju (ST)
- c) Ragu-ragu (RG)
- d) Tidak Setuju (TS)
- e) Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Kuesioner Kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
Mengenali Emosi Diri						
1.	Saya mengetahui potensi dalam diri saya.					
2.	Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.					
3.	Saya bersyukur dengan situasi saya.					
4.	Saya menghargai upaya saya.					
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.					
4.	Saya memaafkan kesalahan orang lain.					
Memotivasi Diri						
1.	Saya terdorong untuk belajar sesuatu yang sesuai dengan minat saya.					
2.	Saya terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam setiap kegiatan.					
3.	Saya melakukan tanggung jawab saya, walaupun orang lain tidak.					
4.	Saya terdorong untuk belajar dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.					
5.	Saya membuat rencana agar melakukan setiap tugas dengan baik.					
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.					

4.	Saya mampu menghibur orang lain yang sedang kesulitan dengan pandangan positif.					
Membina Hubungan						
1.	Saya menghargai kritik dengan pikiran terbuka.					
2.	Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.					
3.	Saya bergaul dengan baik dengan orang lain.					
4.	Saya memiliki etika yang baik dalam bergaul dengan orang lain.					
5.	Saya mengasihi orang lain sebagaimana mengasihi diri sendiri.					

B. Kuesioner Kinerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.					
2.	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja.					
3.	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya selalu mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
5.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
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.					
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.					
Kerja Sama						
1.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Saya menerima serta memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja.					
3.	Saya memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.					
4.	Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.					
5.	Saya melakukan kerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.					

Lampiran 4

Rekap Nilai Kinerja Karyawan BALITTRO

No	Nama	Nilai SKP			Nilai Perilaku Kerja			Jumlah Nilai		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
1	Dr. Ir. Sukanto, M.AgrSc.	90.00	88.46	89.32	82.67	88.17	74.00	87.07	88.34	83.19
2	Rita, SH.	81.76	83.67	85.33	79.00	79.40	80.00	80.66	81.96	83.20
3	Sugiyanto	85.33	85.33	87.00	85.00	85.00	75.00	85.20	85.20	82.20
4	Cecep Arifin	78.67	83.67	83.67	80.00	80.00	83.00	79.20	82.20	83.40
5	Ahyar Hamidi	85.33	85.33	86.17	75.00	77.00	80.60	81.20	82.00	83.94
6	Neneng Norma	85.33	85.33	88.67	80.00	80.00	80.00	83.20	83.20	85.20
7	Linda Kirana	85.33	85.33	85.33	76.00	76.00	77.00	81.60	81.60	82.00
8	Abdurachman	76.90	80.10	81.84	72.90	70.00	77.00	75.30	76.06	79.90
9	Yadi Ruhyadi	82.33	80.33	82.00	81.30	75.00	78.00	81.92	78.20	80.40
10	Marvudin	85.33	85.33	85.33	85.00	85.00	85.00	85.20	85.20	85.20
11	Marsaulina Manurung	83.67	83.67	82.67	78.00	78.00	80.00	81.40	81.40	81.60
12	Wahyu Hindarti, A.Md.	87.00	87.00	87.00	80.00	78.00	78.00	84.20	83.40	83.40
13	Mulyawan, SE.	83.67	84.33	85.33	75.00	77.00	80.00	80.20	81.40	83.20
14	Sulaeman	87.00	87.00	87.00	80.00	80.00	80.00	84.20	84.20	84.20
15	Endang Suherman	73.90	75.36	78.67	77.00	77.00	77.00	75.14	76.02	78.00
16	Pupung Purnamawati, SAP	85.33	85.33	85.33	82.00	82.00	75.00	84.00	84.00	81.20
17	Juhri	77.63	71.44	75.33	79.30	75.00	77.00	78.30	72.86	76.00
18	Nur Alam	72.14	78.67	82.00	84.00	75.00	78.00	76.88	77.20	80.40
19	Cicih	84.50	81.91	82.00	80.00	80.00	80.00	82.70	81.15	81.20
20	Isngad	84.92	84.17	85.33	79.60	79.20	80.00	82.79	82.18	83.20
21	Hariry Hadi	72.28	75.21	77.00	70.00	75.00	77.00	71.37	75.13	77.00
22	Budiman	75.81	77.42	82.87	80.00	77.00	77.00	77.49	77.25	80.52
23	Udin Samsudin	86.00	82.00	83.67	83.40	83.40	80.00	84.96	82.56	82.20
24	Adang Supriadi	74.86	76.55	78.14	75.70	77.00	78.20	75.20	76.73	78.16
25	Moh. Romli	71.68	71.83	77.00	80.00	80.00	77.00	75.01	75.10	77.00
26	Uning	83.67	83.67	87.00	80.00	80.00	80.00	82.20	82.20	84.20
27	Sunardi	75.90	78.67	82.00	80.00	76.00	78.00	77.54	77.60	80.40
28	Sulaeman	73.11	78.05	78.67	80.90	73.00	77.00	76.23	76.03	78.00
29	Ruslan Efendi	71.76	75.00	77.00	80.00	75.80	77.00	75.06	75.32	77.00
30	Uci Sanusi	72.15	75.27	78.67	81.40	75.00	77.00	75.85	75.16	78.00
31	Yeti Kurniati	80.75	82.44	78.67	81.00	78.90	77.00	80.85	81.02	78.00
32	Siti Rohmah	71.92	75.54	78.67	80.00	75.00	77.00	75.15	75.32	78.00
33	Tini Suartini	77.38	72.60	78.67	80.00	80.00	77.00	78.43	75.56	78.00
34	Deni Herdian	78.75	80.33	83.67	78.90	77.00	77.00	78.81	79.00	81.00
35	Dian Eka Rahmawati	74.83	78.27	80.33	77.00	75.00	80.00	75.70	76.96	80.20
36	Fachrudin	79.70	80.61	78.67	75.00	70.00	77.00	77.82	76.37	78.00
37	Nandang Rivai	74.65	80.51	82.00	77.00	77.60	77.00	75.59	79.35	80.00
38	Edi Armadi	74.92	74.85	79.78	77.00	77.00	77.00	75.75	75.71	78.67
39	Salamah	73.26	78.83	78.67	80.00	80.00	77.00	75.96	79.30	78.00
40	Toni Supriyatna	72.00	76.29	78.67	80.00	76.00	77.00	75.20	76.17	78.00
41	Heni Gustini	75.17	79.59	78.67	77.00	78.60	78.00	75.90	79.19	78.40
42	Heti Solihat	74.66	81.13	78.67	77.00	77.70	77.00	75.60	79.76	78.00
43	Zaenudin	74.92	80.33	78.67	76.80	75.00	78.00	75.67	78.20	78.40
44	A.Didin	74.92	75.12	79.20	76.00	77.00	78.20	75.35	75.87	78.80
45	Slamet Wahyudin	75.75	80.21	78.67	75.60	77.90	77.00	75.69	79.29	78.00
46	Ivan Mardiansyah	74.38	79.11	78.67	76.40	78.90	77.00	75.19	79.03	78.00
47	Endang Sutisna, SE.	88.67	88.67	88.67	80.00	80.00	80.00	85.20	85.20	85.20
48	Zulklipi	80.89	76.11	78.67	83.70	75.00	77.00	82.01	75.67	78.00
49	Junaedi	86.14	80.33	82.00	79.80	75.00	77.00	83.60	78.20	80.00
50	Muhamad Isaneni	87.21	88.89	87.00	85.00	84.00	85.00	86.33	86.93	86.20
51	Winitasari, SE.	87.33	88.33	88.84	81.68	81.68	81.70	85.07	85.67	85.98
52	Eko Hamidi	82.00	88.67	88.84	82.00	84.80	84.80	82.00	87.12	87.22
53	Tini Mardiyana Ruliyanti	83.00	90.55	90.55	82.00	83.40	83.50	82.60	87.69	87.73
54	Rushendi, S.Sos.	87.42	90.00	90.00	80.80	81.00	81.20	84.77	86.40	86.48
55	Dedi Rosadi	83.00	86.88	86.91	87.00	82.00	82.00	84.60	84.93	84.95
56	Efiana, S.Mn	82.00	81.75	81.78	82.20	84.80	74.76	82.08	82.97	78.97
57	Wisnu Novianto, A.Md	63.41	88.67	88.67	75.00	79.20	79.40	68.05	84.88	84.96
58	Miftahudin	83.00	90.29	90.80	80.60	81.20	81.50	82.04	86.65	87.08
59	Waluyo	81.52	77.28	79.98	80.00	76.40	77.00	80.91	76.93	78.79
60	Dadang Supriyadi	83.63	77.42	79.15	80.00	76.00	77.00	82.18	76.85	78.29
61	Suprivanto	76.33	91.33	90.80	82.40	79.80	80.60	78.76	86.72	86.72
62	Entim Fatimah	76.38	76.49	79.51	80.00	76.20	77.40	77.83	76.37	78.67

63	Hedi Mediansyah, SE.	82.00	82.00	82.03	84.40	85.40	85.40	82.96	83.36	83.38
64	May Sukmasari, A.Md.AK	85.67	93.07	81.33	80.00	85.20	85.40	83.40	89.92	82.96
65	Kohar	83.00	81.31	84.67	87.80	83.20	80.00	84.92	82.07	82.80
66	Makruffiana Wijayanti, A.Md.	83.00	90.78	87.66	82.60	84.80	84.80	82.84	88.39	86.52
67	Sujianto, A.Md.	83.00	88.33	88.25	84.00	85.40	85.70	83.40	87.16	87.23
68	Hikmat Mulyana, A.Md	85.81	93.00	93.06	83.00	83.20	83.20	84.69	89.08	89.12
69	Siti Efi Nurlaelah, A.Md.	89.67	90.78	87.66	81.80	84.20	84.20	86.52	88.15	86.28
70	Azis Suparman	85.89	89.50	83.11	82.60	84.00	80.00	84.57	87.30	81.87
71	Dedy Kustiwa	87.56	89.78	89.67	81.80	83.20	83.20	85.26	87.15	87.08
72	Undang Tachzuddin	91.42	92.71	92.71	84.60	85.40	75.50	88.69	89.79	85.83
73	Linda Mariani	87.00	85.99	86.00	80.00	85.00	75.00	84.20	85.59	81.60
74	ST. Nurvah	85.33	84.22	90.33	83.20	84.40	84.40	84.48	84.29	87.96
75	Rusbianto Wijaya, A.Md	78.43	83.00	82.40	80.70	84.60	84.60	79.34	83.64	83.28
76	Rani Ekayanti, A.Md	86.29	83.84	87.87	80.50	82.20	80.00	83.97	83.18	84.72
77	Atang	91.67	82.00	90.75	81.20	82.80	82.80	87.48	82.32	87.57
78	Dadang Rukmana	88.23	88.83	88.73	84.40	84.40	84.60	86.70	87.06	87.08
79	Karvana T.Aripin	88.04	84.24	84.79	82.60	85.40	85.40	85.86	84.70	85.03
80	Ir. Gusmaini, M.Si.	88.48	88.56	91.01	83.26	84.20	85.20	86.39	86.82	88.69
81	Prof. Dr. Ir. Rosihan Rosman, MS.	91.79	91.25	92.00	82.88	83.78	83.78	88.23	88.26	88.71
82	Dr. Ir. Ireng Darwati	89.69	89.10	89.50	83.72	84.80	75.00	87.30	87.38	83.70
83	Ir. Octavia Trisilawati, MSc	89.89	89.39	89.94	83.68	84.52	84.00	87.41	87.44	87.56
84	Ir. Agus Ruhnayat	89.87	89.39	90.00	83.36	84.40	84.40	87.27	87.39	87.76
85	Dr. Ir. Joko Pitono	90.39	88.40	90.00	82.44	84.96	84.96	87.21	87.02	87.98
86	Ir. Usman, M.Agr.Sc	89.62	89.00	89.08	83.86	84.84	84.84	87.32	87.34	87.38
87	Ir. Ekwasita Rini Pribadi, M.Sc.	81.00	86.26	93.56	83.78	83.00	83.10	82.11	84.96	89.38
88	Ir. Feri Manoi	79.75	83.18	84.78	67.80	77.34	77.80	74.97	80.84	81.99
89	Ir. Sintha Suhirman	87.94	87.94	88.00	83.56	83.56	84.30	86.19	86.19	86.52
90	Ma'mun S.Si	89.83	89.21	89.47	82.94	84.10	84.00	87.07	87.17	87.28
91	Ir. Hermanto, M.Si.	89.25	89.38	89.38	82.88	88.60	78.70	86.70	89.07	85.11
92	Ir. Ermiati	88.07	88.67	88.67	82.98	83.80	84.40	86.03	86.72	86.96
93	Ir. Devi Rusmin, M.Si	88.67	95.00	89.00	84.70	83.70	85.00	87.08	90.48	87.40
94	Rudi Suryadi, SP.	84.67	86.81	90.33	82.84	83.60	80.00	83.94	85.53	86.20
95	Enjang	87.32	86.61	86.33	81.42	82.60	83.40	84.96	85.01	85.16
96	Raden Hera Nurhayati, SP	89.12	88.87	88.92	82.80	83.50	83.50	86.59	86.72	86.75
97	Ir. Bagem Br. Sembiring	87.11	87.38	87.22	84.08	84.40	84.80	85.90	86.19	86.25
98	Nana Mahdi	86.49	86.36	83.90	81.50	81.80	76.00	84.49	84.54	80.74
99	Muhamad Tadjudin S.Sos	87.29	87.12	87.87	82.08	82.68	83.20	85.21	85.34	86.00
100	Teguh Santoso	86.34	86.32	86.56	81.96	82.32	82.30	84.59	84.72	84.86
101	Setiawan, SP.M.Sc	87.19	87.50	86.80	82.62	83.60	84.20	85.36	85.94	85.76
102	Susi Noor Syamsiah, S.Mn	86.86	86.73	86.56	81.68	81.90	82.30	84.79	84.80	84.86
103	Enggi Sugiman	86.17	85.89	86.00	81.40	82.20	82.20	84.26	84.41	84.48
104	Muhammad Zainuddin	86.53	86.22	85.70	82.00	83.40	84.50	84.72	85.09	85.22
105	Muhamad Ali	84.31	84.30	85.33	81.46	81.84	81.60	83.17	83.32	83.84
106	Sukatma	84.33	85.73	91.49	81.48	82.26	82.80	83.19	84.34	88.01
107	Andriana Kartikawati, SP	86.17	87.33	87.89	82.30	83.00	83.80	84.62	85.60	86.25
108	Edingsih, S.Si	86.17	80.81	86.33	82.30	82.20	80.00	84.62	81.37	83.80
109	Dr. Ir. Rr Setyowati Retno Djiwanti	83.00	88.90	79.67	85.60	85.20	85.20	84.04	87.42	81.88
110	Prof.Dr.Ir. Mesak Tombe, MS	81.63	89.89	89.89	86.60	86.20	75.20	83.62	88.41	84.01
111	Prof. Dr. Ir. I Wayan Laha, M.Sc.	90.94	86.58	90.87	86.60	86.60	85.80	89.20	86.59	88.84
112	Dr Dyah Manohara	85.06	90.85	91.15	86.80	86.40	86.00	85.76	89.07	89.09
113	Prof. Dr. Ir. Agus Kardinan, M.Sc	90.92	85.46	85.48	85.40	85.40	85.40	88.71	85.44	85.45
114	Prof. Dr. Ir. Supriadi, M.Sc.	87.74	92.86	93.00	86.80	86.80	86.70	87.36	90.44	90.48
115	Ir. Rodiah Balfas, M.Sc.	77.17	92.00	88.67	86.40	86.40	86.40	80.86	89.76	87.76
116	Ir. Michellia, MS.	71.33	82.52	82.77	84.20	83.40	83.20	76.48	82.87	82.94
117	Ir. Tri Lestari M. M.Sc.	75.62	91.57	91.58	85.40	85.40	85.40	79.53	89.10	89.11
118	Dr. Ir. Molide Rizal, MS.	83.29	99.33	95.03	86.60	86.20	86.20	84.61	94.08	91.50
119	Dr. Ir. Dono Wahyono	78.96	82.37	93.44	86.60	86.60	76.40	82.02	84.06	86.62
120	Ir. Sri Yuni Hartati, M.Sc.	88.67	94.08	92.00	84.80	83.80	83.80	87.12	89.97	88.72
121	Dr. Rita Noveriza, M. Sc	77.33	87.40	72.67	85.60	85.60	85.60	80.64	86.68	77.84
122	Tatang Sutarto, SP.	85.10	76.27	84.00	79.60	79.00	76.00	82.90	77.36	80.80
123	Sondang Suriati LT, S.Si	75.33	85.89	85.92	83.80	83.80	83.80	78.72	85.05	85.07
124	Nurbetti Br. Tarigan	83.11	88.67	88.00	83.40	83.40	85.20	83.23	86.56	86.88
125	Ir. Sri Rahajoengsih, M.Si	85.89	88.67	88.67	84.40	84.40	84.50	85.29	86.96	87.00
126	NR. Nuri Karyani S.	86.76	85.45	90.17	80.52	80.50	80.50	84.26	83.47	86.30
127	Asep Suhenda, B.Sc.	89.83	86.05	86.47	84.20	84.20	82.90	87.58	85.31	85.04
128	Miftaburohmah, SP.M.Ai	91.89	86.58	86.60	84.60	84.60	68.00	88.97	85.79	79.16
129	Dini Florina, SP	92.00	77.44	85.33	83.00	82.20	82.20	88.40	79.34	84.08
130	Rismayani, SP	79.50	82.00	85.11	84.80	84.80	84.80	81.62	83.12	84.99
131	Rohimatus, SP.MP.	87.84	89.67	89.69	84.00	83.60	83.80	86.30	87.24	87.33

132	Cucu Sukmana	90.25	94.14	92.46	84.00	83.60	84.60	87.75	89.92	89.32
133	Sutrasman	86.29	92.50	92.50	80.70	80.70	80.70	84.05	87.78	87.78
134	Maya Mariana, SP.	86.04	85.33	86.33	80.20	80.20	80.20	83.70	83.28	83.88
135	Ahyar, SP	85.14	87.00	87.05	80.00	80.00	80.00	83.08	84.20	84.23
136	Endang Sugandi	86.72	85.93	85.96	81.20	82.30	82.90	84.51	84.48	84.74
137	Acep Muslihat	84.69	89.04	89.06	80.00	80.00	80.00	82.81	85.42	85.44
138	Kurniati	85.89	85.50	85.62	80.40	81.50	81.50	83.69	83.90	83.97
139	Zulhisnain	86.72	87.42	87.46	80.30	80.20	80.20	84.15	84.53	84.56
140	Siti Nurvanih	82.00	83.68	84.67	81.00	81.40	81.10	81.60	82.77	83.24
141	Sugivanto (kamar kaca)	85.75	85.33	85.68	80.30	80.30	80.00	83.57	83.32	83.41
142	Dra. Endang HP, MS.	87.33	92.78	90.83	85.80	85.80	76.00	86.72	89.99	84.90
143	Drs. Sukarman, M.Sc.	87.17	85.54	85.72	85.70	85.70	85.90	86.58	85.60	85.79
144	Dr. Oth Rostiana MSc.	88.38	91.48	91.83	85.20	85.20	85.20	87.11	88.97	89.18
145	Dr. Ir. Nurliani Bermawie	88.47	93.06	93.07	86.20	85.40	85.40	87.56	90.00	90.00
146	Drs. Cheppy Syukur	87.65	87.10	87.57	86.00	86.40	86.40	86.99	86.82	87.10
147	Dra. Natalini Nova Kristina	86.17	86.17	86.21	85.24	85.20	85.10	85.80	85.78	85.77
148	Dra.Sitti Fatimah Syahid	87.65	87.84	87.93	85.20	85.10	85.40	86.67	86.74	86.92
149	Dra. Deliah Seswita	85.92	88.80	90.39	85.40	85.40	84.60	85.71	87.44	88.07
150	Ir. Sri Wahyuni	86.48	89.36	89.50	85.00	85.30	85.40	85.89	87.74	87.86
151	Dra. Amalia	58.67	90.87	90.87	84.40	84.60	84.80	68.96	88.36	88.44
152	Ir. Nursalam Sirait	85.33	86.67	87.00	83.80	84.00	84.20	84.72	85.60	85.88
153	Repianyo	86.33	88.00	88.00	86.68	86.68	76.70	86.47	87.47	83.48
154	Wawan Haryudin, S.Si.	84.29	85.33	85.90	84.20	84.50	85.10	84.25	85.00	85.58
155	Dedi Surachman	86.33	87.00	87.33	84.64	84.64	85.00	85.65	86.06	86.40
156	Rubi Hervanto, SP.	84.67	86.33	85.83	82.40	82.40	83.40	83.76	84.76	84.86
157	Siti Aisyah	88.67	87.00	87.22	86.02	86.00	85.80	87.61	86.60	86.65
158	Tias Arlianti, SP.	85.00	89.56	89.57	82.40	83.40	82.20	83.96	87.10	86.62
159	Jajat Daraiat, SP	85.00	87.33	88.33	82.62	82.50	82.40	84.05	85.40	85.96
160	Rudiana Bakti	84.38	87.00	87.22	84.80	84.80	85.30	84.55	86.12	86.45
161	Ramdhan Arismaya	83.67	87.00	87.22	79.40	80.00	85.30	81.96	84.20	86.45
162	Totong Sugandi	83.67	87.00	87.19	79.40	81.20	81.50	81.96	84.68	84.91
163	Survatna	83.67	87.00	87.11	79.40	81.00	81.20	81.96	84.60	84.75