

jurnal bogor

by Dosen STIE Sultan Agung

Submission date: 03-Jun-2020 06:47PM (UTC+1000)

Submission ID: 1330784113

File name: jurnal_ibnu_kaldun.docx (41.32K)

Word count: 2018

Character count: 13288

KECERDASAN EMOSIONAL SERTA DAMPAKNYA UNTUK KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PEMATANGSIANTAR

Sudung Simatupang
selitaefraim@gmail.com

Effendi
Effendi.wu@gmail.com

Abstrak

Bentuk pelayanan kepada publik, merupakan tugas pokok pegawai negeri sipil kepada semua warga masyarakat, agar bentuk pelayanan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan kinerja yang baik pula. Faktor yang mempengaruhi mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya kecerdasan emosional. Kemudian kecerdasan emosional dapat dikatakan pengendalian diri individu dalam diri pegawai terhadap kemampuan mengelola emosi yang dapat mempengaruhi orang lain.

Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel tidak terikat kecerdasan emosional dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai berdistribusi normal dengan ketentuan nilai uji dua arah > Sig 0.05 yang berarti semua variabel berdistribusi normal. Selanjutnya hasil perhitungan jalur menghasilkan persamaan hasil positif dengan nilai $Y = 9.885 + 0.805$ yang berarti pengaruh variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta hasil uji untuk menjawab hipotesa (uji t) menunjukkan bahwa t_{hitung} dengan nilai 10.898 untuk variabel kecerdasan emosional > dengan hasil t_{tabel} derajat kepercayaan senilai 1,99773 dan nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, kesimpulan penelitian ini menerima jawaban dari hipotesa bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Setiap organisasi memiliki tatanan pengelolaan sumber daya manusia, tidak hanya kepada organisasi swasta tetapi juga organisasi milik pemerintah. Organisasi pemerintah sering menggunakan konsep *good government*, dimana konsep ini sudah sering dipakai pada akhir dasawarsa yang lalu untuk dipergunakan dalam reformasi publik. Reformasi manajemen pelayanan publik dari aparatur sipil negara merupakan paradigma baru terhadap pelayanan yang berkualitas dari unsur organisasi pemerintah terhadap masyarakat. Pemberian kualitas pelayanan kepada publik merupakan hal mutlak bagi setiap aparatur sipil negara yang berkerja untuk kepentingan masyarakat dengan meningkatkan kinerjanya. Kinerja menghasilkan kerja yang memiliki nilai pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta dapat dicapai oleh karyawan dimana pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Mangkunegara dalam (Kristianingsih & Darmastuti, 2015)

Kinerja aparatur sipil negara telah diatur menurut Peraturan Pemerintah No 30 tahun 2019 yang memiliki tujuan untuk melakukan penilaian kinerja yang menjamin objektivitas pegawai negeri sipil menurut perencanaan kinerja dari mulai individu pegawai itu sendiri, unit kerja atau organisasi dengan melihat target, pencapaian, selanjutnya hasil kemudian manfaat yang telah diperoleh serta perilaku dari aparatur itu sendiri.

Kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Pematangsiantar merupakan organisasi pemerintah yang melayani masyarakat kota Pematangsiantar dalam melayani

konstruksi jalan, jembatan dan penataan ruang bagi kehidupan Kota Pematangsiantar. Agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik, maka pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Pematangsiantar memerlukan kinerja pegawai yang baik juga.

Fenomena yang ditemukan di lapangan berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terdapatnya pegawai yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, selanjutnya untuk Perilaku Kerja (PK) bahwa komunikasi belum terjalin dengan baik antara pimpinan dengan pegawainya sehingga menimbulkan suasana kurang harmonis.

Kecerdasan emosional dapat juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kecerdasan emosional mengacu kepada kemampuan individu dalam mengenali makna emosi serta keterkaitannya dan cara penggunaannya dalam menyelesaikan masalah dan berguna dalam meningkatkan pengetahuan. Fenomena masalah yang terdapat para pegawai belum dapat mengoptimalkan inovasi dalam mempermudah pekerjaannya kemudian kemampuan dalam kerja sama dan tim kerja juga belum baik dan beberapa pegawai belum mampu memberi semangat motivasi kepada pegawai lainnya. Hal ini sangat mengganggu proses kerja organisasi, sebab kecerdasan emosional secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Pristy Sila, 2012). Kecerdasan emosional mampu membuat seseorang untuk dapat menunjukkan integritasnya, seseorang kecerdasan emosionalnya baik dapat pasti dapat berpikir jernih dalam pekerjaan yang penuh tekanan, memiliki etika dalam bekerja, memiliki prinsip dan dorongan untuk berprestasi. (Hamidah et al, 2016), selanjutnya penelitian (Amilia & Purnama, 2016) menjelaskan kecerdasan emosional memiliki dampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Melihat permasalahan diatas maka penulis merumuskan masalah bagaimana dampak dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

2. Landasan Teori

a. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kondisi yang dapat dipelajari. Kecerdasan emosional merupakan kondisi dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan serta memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang terbaik dalam permasalahan dengan melihat kondisi terhadap suatu kebenaran atas dasar pembelajaran berdasarkan pengalaman dan mampu menyesuaikan terhadap lingkungannya (Hamidah et al., 2016). Kecerdasan emosional dilakukan dengan mengekspresikan emosi dan mengatasinya dengan metode positif, berkomunikasi yang efektif, berempati dengan orang lain, mampu mengatasi kesulitan serta meredakan konflik. Kecerdasan emosional itu merupakan kemampuan dalam diri yang digunakan untuk memotivasi diri, bertindak dengan gigih dan mampu bertahan menghadapi keadaan yang dapat menimbulkan frustrasi serta menjaga agar stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Goleman dalam (Kristianingsih & Darmastuti, 2015). Pencapaian kinerja menurut hasil penelitian Goleman menyumbang sekitar 80 persen sedangkan sisanya untuk hal lain (Kuriawan & Mustikawati, 2016)

Dalam proses pelaksanaannya kecerdasan emosional memiliki tahapan tahapan yang dikemukakan (Mayer 2004) yaitu :

1. Tahap merasakan emosi di wajah, digunakan untuk melihat emosi di wajah dalam bentuk kebahagiaan, sedih, marah, rasa takut dan dapat dengan bantuan suara orang lain yang digunakan untuk memahami emosi secara mendalam.
2. Tahap memfasilitasi kemampuan untuk memanfaatkan informasi emosional dengan secara langsung yang digunakan untuk mendorong kreatifitas yang berdampak kepada perubahan suasana hati, mood dan pemikiran kreatif.

3. Tahap memahami emosi dengan informasi emosi dalam membina hubungan transisi emosi dari satu emosi kepada yang lainnya, serta dapat berupa informasi linguistik emosi yang dapat berupa kebahagiaan, marah menyakiti orang lain dan ketakutan.
4. Tahap untuk mengelola emosi , apabila seseorang merasa nyaman dalam zona emosionalnya maka kemungkinan dapat mengelola atau mengatur emosi orang lain dan mampu untuk mengembangkan diri sendiri dan orang lain serta tujuan lingkungan sosialnya.

Goleman dalam (Yuda & Suhaeni, 2017) menjelaskan ada lima dimensi yang dipergunakan untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu kemampuan mengontrol diri, pengaturan diri, melakukan motivasi, empati atau memahami orang lain dan ketrampilan sosial.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tingkat dari pencapaian tugas yang dilaksanakan dalam suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang ditetapkan dalam kebijaksanaan yang strategis serta dapat diukur jika karyawan atau pegawai memiliki kriteria atau standart dalam mengukur keberhasilan perusahaan (Rosdaranita,2017). Aparatur sipil negara dalam mengemban tugasnya memiliki standart kinerja yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 bahwa kinerja pegawai negeri sipil merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada unit dan organisasi kerjanya sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerjanya.. Untuk dapat mengukur kinerja pegawai dengan baik maka dilakukan dengan prinsip: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan..

Untuk dapat menilai prestasi kerja pegawai negeri sipil maka perlu dikaji berdasarkan 2 dua unsur yaitu sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.

1. Sasaran kinerja pegawai adalah rencana kerja dan target kerja yang harus dicapai oleh pegawai negeri sipil berdasarkan waktu yang telah ditentukan dengan unsur banyak pekerjaan, kualitas kerja , waktu pekerjaan dan biaya yang dikeluarkan.
2. Perilaku kerja terdiri dari tingkah laku pegawai, sikap dan tindakan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil tentang apa yang boleh dilakukan ataupun tidak boleh dilakukan dengan mengacu kepada ketentuan perundang undangan yang berlaku yang meliputi: orientasi pelayanan yang diberikan , insiatif kerja (tandap di suruh), komitmen kerja, disiplin kerja , dapat bekerja sama dan memilki jiwa kepemimpinan.

Dalam penilaian kinerja perlu dilakukan dengan beberapa langkah. Langkah pertama mengidentifikasi spesifikasi tujuan penilaian kinerja contoh nya promosi karyawan dengan pelatihan , kedua menentukan tugas tugas dari pekerjaan/ analisis jabatan , memeriksa hasil tugas yang dilaksanakan, selanjutnya mnilai kinerja dengan pemberian nilai kepada setiap unsur jabatan, dan pendiskusian hasil kinerja (Yuda & Suhaeni,2017), untuk melakukan penilaian terhadap kinerja berarti melakukan evaluasi atau penilaian pada saat ini atau waktu telah lalu yang relatif standart prestasinya (Dessler, 2010)

Pengukuran kepada kinerja dapat dilakukan keapada bentuk sasaran kinerja pegawai dengan membandingkan sasaran kinerja pegawai dengan membandingkanrealisasi yang diperoleh dari sasaran kinerja pegawai dengan target kerja sesauai perencanaan kerja yang telah ditetapkan dan perilaku kerja dilakukan dengan penilaian terhadap perilaku kerja. Pengukuran kinerja dapat menurut waktu misalnya untuk setiap bulan, triwulan, waktu dengan semesteran , tahunan serta perlu dibuat dalam dokumentasi kedalam bentuk dokumen pengukuran kinerja. Nilai capaian kinerja yang paling tinggi terdapat pada nilai 120 (seratus dua puluh). Kinerja pegawai negeri sipil dapat dilakukan melalui pembimbingan kinerja dengan tujuan target dari kinerja yang telah ditetapkan dalam sasaran kinerja pegawai, proses pembimbingan kinerja diberikan oleh pejabat

penilai kinerja pegawai negeri sipil atau organisasi lain yang ditunjuk sebagai pembimbing kinerja pegawai negeri sipil, kinerja dapat diukur melalui jumlah perkerjaan yang di kerjakannya berdasarkan: kualitas, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan kerjasama. (Bangun, 2012)

c. Hipotesa

Hipotesa yang diperoleh kecerdasan emosional berpengaruh kepada kinerja pegawai kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Pematangsiantar

3. Metode Penelitian.

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif , dengan objek penelitian kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota pematangsiantar, sampel penelitain jumlahnya 67 pegawai negeri sipil yang menjadi pegawai. Analisa penelitian menggunakan normalitas , koefisien determinasi, analisis jalur dengan regresi sederhana serta uji t (parsial) untuk jawab hipotesa yang diberikan dan seluruh analisis perhitungan dilakukan dengan software SPSS .

4. HASIL

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji normalitas

| | | Kecerdasan emosional | Kinerja pegawai |
|----------------------------------|----------------|----------------------|-----------------|
| N | | 67 | 67 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 70.42 | 66.57 |
| | Std. Deviation | 4.979 | 4.986 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .075 | .106 |
| | Positive | .071 | .086 |
| | Negative | -.075 | -.106 |
| Test Statistic | | .075 | .106 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 | .061 |

Sumber : Pengolahan data primer (2020)

Tabel 1 menjelaskan bahwa pengujian normalitas menunjukkan hasil *asympt. sig. (2-tailed)* untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,200 dan kinerja pegawai 0.061, nilai tersebut diatas sig 0.05 berarti dalam penelitian ini bahwa variabel kecerdasan emosional dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 2. Pengujian hubungan antar variabel

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .804 ^a | .646 | .641 | 2.988 |

Sumber : Pengolahan data primer (2020)

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa nilai sumbangan variabel independent (kecerdasan emosional) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) atau *RSquare* besarnya 0.646 atau 64% yang berarti sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya kecerdasan intelektual , kecerdasan spiritual , motivasi dan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c. Analisis Jalur Persamaan Regresi

Tabel 3. Hasil persamaan jalur

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| 8 | | | | |

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|----|----------------------|-------|------------|------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 9.885 | 5.214 | | 1.896 | .062 |
| 22 | Kecerdasan emosional | .805 | .074 | .804 | 10.898 | .000 |

a. Dependent variable : Kinerja pegawai

Sumber: Pengolahan data primer (2020)

Hasil perhitungan analisis jalur dengan regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = a + bX$, selanjutnya hasil perhitungannya senilai $Y = 9.885 + 0.805$ berarti kecerdasan emosional berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan didukung sig tabel dibawah sig $\alpha 0.05$.

d. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji hipotesa penelitian

| Model | | t | Sig. |
|-------|----------------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 1.896 | .062 |
| | Kecerdasan emosional | 10.898 | .000 |

Sumber : Pengolahan data primer (2020)

Untuk jawaban hipotesa pada tabel 4 dilihat pada hasil nilai tabel t_{hitung} dengan nilai 10.898 untuk variabel kecerdasan emosional > dengan hasil t_{tabel} $df = n-k-1$ $(67-2-1) = 1,99$ dan taraf signifikansi pada tabel $t < 0,05$ artinya menerima jawaban dari hipotesa bahwa kecerdasan emosional berdampak terhadap kinerja pegawai, hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Yuda & Suhaeni, 2017), (Kuriawan & Mustikawati, 2016), (Ridhawati, 2016), (Hamidah et al., 2016), (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018), (Amilia, 2016) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara (Oktariani et al., 2016) berpendapat lain yang bertentangan dengan hipotesa penelitian ini, beliau menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini menjelaskan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diperoleh dengan nilai besar hubungan kecerdasan emosional senilai 64% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, motivasi serta variabel lainnya. Hasil analisa jalur dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh persamaan dengan nilai positif pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan model persamaan $Y = 9.885 + 0.805$. Uji partial atau uji t untuk menjawab hipotesa maka ditemukan jawaban menerima hipotesa dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(10.898 > 1,99773)$ yang artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai penelitian ini telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang hasilnya positif..

b. Saran.

Saran yang diberikan, sebaiknya untuk peningkatan kinerja pegawai tidak hanya potensi kecerdasan emosionalnya saja yang diperhatikan, tetapi faktor lain yang mendukung kinerja seperti motivasi juga di perhatikan oleh para pimpinan kerja, dan hal lain yang dapat menunjang peningkatan kinerja sehingga proses pelayanan dapat berjalan dengan baik dan maksimal

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Udayana University Student Paper | 3% |
| 2 | Submitted to Universitas Terbuka Student Paper | 1% |
| 3 | Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper | 1% |
| 4 | media.neliti.com Internet Source | 1% |
| 5 | www.scribd.com Internet Source | 1% |
| 6 | Submitted to Krida Wacana Christian University Student Paper | 1% |
| 7 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper | 1% |
| 8 | text-id.123dok.com Internet Source | 1% |
| 9 | Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 10 | www.slideshare.net Internet Source | 1% |
| 11 | riset.unisma.ac.id Internet Source | 1% |
| 12 | Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper | 1% |
| 13 | Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper | <1% |
| 14 | id.123dok.com Internet Source | <1% |
| 15 | dispupr.banjarbarukota.go.id Internet Source | <1% |
| 16 | Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper | <1% |
| 17 | Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper | <1% |
| 18 | Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper | <1% |
| 19 | Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper | <1% |
| 20 | ar.mian.fisip-unmul.ac.id Internet Source | <1% |

repository.ar-raniry.ac.id

| | | |
|----|---|-----|
| 21 | Internet Source | <1% |
| 22 | www.library.upnvj.ac.id Internet Source | <1% |
| 23 | www.lintaspublik.com Internet Source | <1% |
| 24 | id.scribd.com Internet Source | <1% |
| 25 | repository.umrah.ac.id Internet Source | <1% |
| 26 | Imam Ghozali, Alimatus Sahrah. "PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KECERDASAN MENGHADAPI RINTANGAN TERHADAP NIAT BERWIRSAUSAHA PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DI UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG", Society, 2017 Publication | <1% |
| 27 | Submitted to iGroup Student Paper | <1% |
| 28 | Submitted to Sriwijaya University Student Paper | <1% |
| 29 | Submitted to Universitas International Batam Student Paper | <1% |

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off