

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAPE KABUPATEN BIMA

Wulandari^{1*}, Burhanuddin², Nuryanti Mustari³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine the response of respondents about emotional intelligence, employee performance, the influence of emotional intelligence on employee performance at the Sape District Office in Bima Regency. This type of research used quantitative study with a type of survey, data collection used a sample of 54 people and 34 people who frequently interact with district officials. The sampling technique in this study used a saturated sample, so that a sample of 88 was obtained. The results of this study showed that the emotional intelligence of employees at the Sape District Office in Bima was categorized very high, as evidenced by an average value of 4.53, the performance of employees at the Sape District Office Bima Regency was categorized very high, this was evidenced by an average value of 4.56, emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance at the Sape District Office in Bima. This was evidenced by the value of $5.345 \geq 1.662$ and the significance value of $0.000 \leq 0.050$. The performance of the employees at the Sape District Office in Bima Regency was 24.9%. While the remaining 75.1% was influenced by other variables which was not researched in this study.

Keywords: *emotional intelligence, employee performance*

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tanggapan responden tentang kecerdasan emosional, kinerja pegawai, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian *survey*, pengumpulan data menggunakan Sampel sebanyak 54 orang dan masyarakat yang sering berinteraksi dengan aparat kecamatan sebanyak 34 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel sebanyak 88. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dikategorikan sangat tinggi hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,53, Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dikategorikan sangat tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,56, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai $5,345 \geq 1,662$ dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,050$. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima sebesar 24,9%. Sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, kinerja pegawai

* wulandari@gmail.com

PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional salah satu aspek yang cukup menentukan dalam melaksanakan organisasi pemerintahan termasuk dalam pencapaian kinerja pemerintahan. Hasil penelitian Goleman dalam Wibowo (2011:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa didalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kecerdasan emosional merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seorang adalah IQ. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasarkan kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang

mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satu dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Wibowo, 2011:2).

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri sendiri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:262), kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antara sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar.

Seorang ahli kecerdasan emosio, Goleman (2005:13) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah- ubah setiap saat.

Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan (Ginanjari: 2001:62). Sedangkan menurut Salovey and Mayer (1990:65) kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting.

Salovey menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya seraya memperluas kemampuan ini menjadi lima wilayah utama yang terdapat pada teori kecerdasan emosional (Goleman, 2005:42-43).

Menurut Salovey dan Mayer (1990), empat komponen kecerdasan emosional yaitu: a) Persepsi, yaitu kemampuan untuk menyadari diri mengenai emosi dan mampu menunjukkan kebutuhan emosional seseorang, b) Asimilasi, yaitu kemampuan seseorang untuk membedakan diantara emosi yang berbeda- beda yang mungkin mereka rasakan dan memprioritaskan yang mempengaruhi proses pemikiran mereka, c) Manajemen, yaitu kemampuan untuk menghubungkan atau tidak menghubungkan emosi, tergantung pada kegunaan beberapa situasi, d) Pemahaman, yaitu kemampuan untuk memahami emosi yang rumit, seperti misalnya perasaan yang muncul bersama- sama tentang kesetiaan dan penghianatan.

Patton (1998) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi dan mendukung tumbuhnya kecerdasan emosional menjadi lima bagian, yaitu: a) Keluarga adalah perekat yang

menyatukan struktur dasar dunia kita agar satu. Kasih sayang dan dukungan kita temukan dalam keluarga dan merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional, b) Hubungan- hubungan pribadi (*interpersonal*) terhadap seseorang dalam sehari- hari dalam memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap dan bertindak, c) Dalam membangun citra diri sosial diperlukan adanya hubungan dengan teman sekelompok. Saling menghargai, memberikan dukungan, dan upan balik diantara sesama, hal ini dapat mempengaruhi dalam pola dalam pembentukan emosi seseorang, d) Keadaan lingkungan individu dimana mereka tinggal dan bergaul di tengah- tengah masyarakat yang mempunyai nilai- nilai atau norma- norma tersendiri dalam berinteraksi sehingga mempengaruhi pola kehidupan seseorang, e) Pergaulan induvidu dengan teman sebaya yang saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung membentuk kehidupan emosi tersendiri.

Berikut adalah faktor yang dapat menghambat tumbuhnya kecerdasan emosional pada seseorang menurut beberapa ahli: a) Tenggelam dalam

permasalahan, mereka adalah orang- orang yang sering kali merasa dikuasai oleh emosi dan tak berdaya untuk melepaskan diri, seolah- olah suasana hati mereka telah mengambil alih kekuasaan. Sehingga larut dalam perasaan- perasaan itu dan bukannya mencari perspektif baru. Akibatnya mereka kurang berupaya melepaskan diri dari suasana hati yang jelek, merasa tidak mempunyai kendali atas kehidupan emosional mereka. sering kali mereka merasa kalah dan secara emosional lepas kendali (Mayer dalam Goleman, 2005:65), b) Emosi negatif, emosi negative yang kuat membelokkan setiap perhatian agar selalu terujuk pada emosi itu sendiri, menghalang- halangi usaha yang berusaha memutuskan perhatian ke hal- hal lain. Sesungguhnya, salah satu pertanda bahwa perasaan telah keluar jalur dan mengarah menjadi penyakit adalah bila perasaan itu begitu kuatnya sehingga mengalahkan pikiran- pikiran lainnya, terus- menerus menyabotase upaya- upaya untuk memusatkan perhatian pada hal- hal lain yang sedang dihadapi. Gangguan emosional dapat mempengaruhi kehidupan mental. Murid- murid yang cemas, marah, atau depresi mengalami kesulitan belajar; orang- orang yang terjebak dalam keadaan ini juga menemui kesukaran

penyerap informasi dengan efisien atau menanganinya dengan benar (Goleman,2005:110), c) Hilang atau tidak adanya empati, hilangnya empati sewaktu seseorang melakukan hal buruk atau kejahatan pada korbannya hampir senantiasa merupakan bagian dari siklus emosional yang mempercepat tindakan kejam mereka (Goleman,2005:150).

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Rivai (2004:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam kantor. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Menurut Prawirosentono dalam Dulbert (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seorang pegawai baik bila ia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi upah atau gaji sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (Expectation) masa depan yang baik. Oleh karena itu pada dasarnya pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan pelayanan kantor kecamatan kepada masyarakat.

Menurut Martin (2000:6) kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Danil Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi.

Konsep kinerja pegawai pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigm dari konsep produktivitas. Pada awalnya orang sering kali menggunakan istilah produktivitas yang menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Paradigma produktifitas yang baru adalah paradigm kinerja secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik

tetapi juga dimensi non fisik (*intangible*). Mathis dan Jackson (2004:81) berpendapat penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Terkait dengan konsep kinerja Rummler dan Barch (1995:234).

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian yang digunakan adalah dua bulan setelah seminar proposal. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Alasannya peneliti Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif karena peneliti menggunakan sampel dan menghubungkan antar variabel serta menguji hipotesis. Oleh karena itu penelitian ini sangat tepat jika menggunakan pendekatan kuantitatif.

Tipe penelitian ini adalah survei untuk memperoleh informasi di lapangan, salah satu tipe survey.

Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu: (1) Observasi Peneliti akan melakukan pengamatan

terhadap berbagai kegiatan yang dilakukan terkait kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. (2) Kuesioner.

Peneliti akan melakukan pengamatan terhadap berbagai kegiatan yang dilakukan terkait kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. (3) Dokumentasi Dokumentasi dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti.

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik (Siregar, 2017:125). Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang jawaban yang diberikan Responden, mengenai ada atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. (1) Uji Reliabilitas Menurut Siregar (2017:125), uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan

menggunakan alat ukur yang sama pula. Untuk mengukur reliabel dari instrumen penelitian dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode one shot dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban. (2) Uji Regresi Linear Sederhan Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Menurut Siregar (2017:379), regresi linear sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). (3) Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan. Apabila nilai thitung > ttabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai thitung < ttabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (Sugiono, 2011: 261). (4) Uji Determinasi (R²) Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui

persentase variable independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wilayah Kecamatan Sape dengan luas 232.12 km² terbagi dalam 18 desa yang terbagi lagi yaitu 18 Desa, dimana desa terluas adalah Desa Poja dan terkecil adalah Desa Boke. Sebagai pusat pemerintahan Kecamatan Sape Desa Naru berada pada jarak 44.6 km dari ibukota Kabupaten Bima dengan ketinggian 28 meter di atas permukaan laut. Diantara 18 Desa, Desa Poja merupakan Desa dengan jarak terjauh (± 15 km) dari ibukota Kecamatan.

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel kecerdasan emosional dan kinerja, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Pengenalan Diri

Pada pernyataan pertama tentang “menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki” responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (53,4%), yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (36,4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8,0%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Nilai skor rata-rata pada pertanyaan pertama sebesar 4,41, artinya berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pertanyaan kedua tentang “menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan di tempat kerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (59,1%), yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (3,4%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata pada pertanyaan sebesar 4,57, artinya pada pertanyaan kedua berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pertanyaan ketiga tentang “tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (62,5%), yang menjawab

setuju sebanyak 29 orang (33,0%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (4,5%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata sebesar 4,57, artinya pada pertanyaan ketiga berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan keempat tentang “tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak menyukai pekerjaan tersebut”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (64,8%), yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (31,8%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (3,4%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata sebesar 4,61, artinya pada pertanyaan keempat berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kelima tentang “memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (64,8%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (30,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (3,4%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Skor rata-rata sebesar 4,59, artinya pada pertanyaan kelima berada pada kategori sangat tinggi.

Skor rata-rata pada indikator pengenalan diri sebesar 4,54. Artinya pada indikator pengenalan diri berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima yang ditinjau dari pengenalan diri sangat tinggi.

Kuantitas Kerja

Adapun indikator kuantitas kerja pada pernyataan pertama tentang “asil pekerjaan saat ini lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (61,4%), yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (35,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (2,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Nilai skor rata-rata pada pertanyaan pertama sebesar 4,56, artinya berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kedua tentang “memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (55,7%), yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (4,5%), yang

menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,46, artinya pada pertanyaan kedua berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan ketiga tentang “target kerja yang saya tetapkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (62,5%), yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (34,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (2,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,57, artinya pada pertanyaan ketiga berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan keempat tentang “dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (61,4%), yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (36,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (2,3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,59, artinya pada pertanyaan keempat berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kelima tentang “selalu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (64,8%), yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (29,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (5,7%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,59, artinya pada pertanyaan kelima berada pada kategori sangat tinggi.

Skor rata-rata pada kuantitas kerja sebesar 4,55. Artinya pada indikator kuantitas kerja berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima yang ditinjau dari kuantitas kerja sangat tinggi.

Kualitas Kerja

Berdasarkan analisis deskripsi kategorisasi jawaban responden yang ditinjau dari indikator kualitas kerja, pada pernyataan pertama tentang “standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (48,9%), yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (47,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3

orang (3,4), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,45, artinya pada pernyataan pertama berada pada kategori sangat tinggi.ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua tentang “berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (58,0%), yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (35,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (6,8%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,51, artinya pada pernyataan kedua berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan ketiga tentang “kualitas pekerjaan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (56,8%), yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (42,0%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,54, artinya pada

pernyataan ketiga berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan keempat tentang “selalu berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (54,5%), yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (38,6%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (5,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,46, artinya pada pernyataan keempat berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kelima tentang “dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (60,2%), yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (36,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (3,4%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,56, artinya pada pernyataan kelima berada pada kategori sangat tinggi.

Skor rata-rata pada indikator kualitas kerja sebesar 4,50. Artinya pada indikator kualitas kerja berada

pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima yang ditinjau dari kualitas kerja yaitu sangat tinggi.

Ketepatan Waktu

Berdasarkan analisis deskripsi kategorisasi jawaban responden yang ditinjau dari indikator ketepatan waktu, pada pernyataan pertama tentang “Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (58,0%), yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (4,5%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,53, artinya pada pernyataan pertama berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kedua tentang “waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (62,5%), yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (34,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,1%), yang

menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,56, artinya pada pernyataan kedua berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan ketiga tentang “selalu mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam instansi”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang (71,6%), yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (25,0%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (3,4%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,64, artinya pada pernyataan ketiga berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan keempat tentang “sering lembur, agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (58,0%), yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (3,4%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,52, artinya pada pernyataan keempat berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kelima tentang “tidak pernah menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang (76,1%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (22,7%), kurang setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,75, artinya pada pernyataan kelima berada pada kategori sangat tinggi.

Skor rata-rata pada indikator ketepatan waktu sebesar 4,61. Artinya pada indikator ketepatan waktu berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima yang ditinjau dari ketepatan waktu sangat tinggi.

Efektivitas Kerja

Berdasarkan analisis deskripsi kategorisasi jawaban responden yang ditinjau berdasarkan indikator efektivitas, pada pernyataan pertama tentang “menjapai efektivitas dalam bekerja, saya selalu hadir tepat waktu”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (56,8%), setuju sebanyak 35 orang (39,8%), kurang setuju sebanyak 3 orang (3,4%), dan tidak ada responden yang menjawab

tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,53, artinya pada pernyataan pertama berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kedua tentang “dalam mencapai hasil kerja yang optimal sebaiknya bekerja menggunakan pikiran dan seluruh kemampuan yang dimiliki”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (59,1%), yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (37,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (3,4%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,55, artinya pada pernyataan kedua berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan ketiga tentang “telah melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (60,2%), yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (36,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (2,3%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,55, artinya pada pernyataan ketiga berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan keempat tentang “menetapkan target waktu sendiri untuk

menylesaikan tugas”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (65,9%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (30,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (2,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,61, artinya pada pernyataan keempat berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kelima tentang “selalu berinovasi dalam melakukan pekerjaan”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (60,2%), yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (36,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (3,4%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,56, artinya pada pernyataan kelima berada pada kategori sangat tinggi.

Skor rata-rata pada indikator efektivitas sebesar 4,56. Artinya pada indikator efektivitas kerja berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima yang ditinjau dari efektivitas dalam bekerja yakni sangat tinggi.

Kemandirian Dalam Bekerja

Berdasarkan analisis deskripsi kategorisasi jawaban responden yang ditinjau berdasarkan indikator kemandirian dalam bekerja, pada pernyataan pertama tentang “mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (58,0%), yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (36,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (5,7%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,52, artinya pada pernyataan pertama berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kedua tentang “memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan dalam bekerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (64,8%), yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (28,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (6,8%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,57, artinya pada pernyataan kedua berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan ketiga tentang “meminta bantuan kepada rekan kerja jika menghadapi kesulitan”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (62,5%), yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (35,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (2,3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,60, artinya pada pernyataan ketiga berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan keempat tentang “mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang (69,3%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (30,7%), dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,69, artinya pada pernyataan keempat berada pada kategori sangat tinggi.

Pada pernyataan kelima tentang “sering mengandalkan diri sendiri dalam bekerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (65,9%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (33,0%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,1%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat

tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,63, artinya pada pernyataan kelima berada pada kategori sangat tinggi.

Skor rata-rata pada indikator kemandirian dalam bekerja sebesar 4,60. Artinya pada indikator kemandirian dalam bekerja berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima yang ditinjau dari kemandirian dalam bekerja yakni sangat tinggi

Adapun nilai total skor rata-rata tanggapan responden yang berhubungan dengan kinerja adalah 4,56. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima berada pada kategori sangat tinggi. Tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape kabupaten Bima diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sudah sangat tinggi (sangat baik) akan tetapi masih ada pegawai yang memilih atau menjawab alternatif jawaban kurang setuju dan tidak setuju makadari itu perlu dioptimalkan. Dengan kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak langsung terhadap pencapaian visi, misi

dan tujuan instansi dalam hal ini adalah Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel kecerdasan emosional berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 4,53. Dengan demikian tingkat kecerdasan emosional pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima sangat tinggi (sangat baik). (2) Nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja berada pada kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 4,56. Dengan demikian tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima sangat tinggi (sangat baik). (3) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 5,345 \geq t_{tabel} 1,662$ dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,050$. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima sebesar 24,9%. Sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. 2001. *Rahasia Sukses Membangun ESQ (Emotional Spiritual Quotient) The ESQ Way 165.1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Agustian, A. G. 2016. *ESQ Emotional Spiritual Quotient : Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*.
- Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence*, terj. T. Hermaya, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi Pertama. Cet. Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cet. Keduabelas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono. 2002. *Melejitkan IQ, IE dan IS*. Jakarta: Insani Press.