

Pengaruh Tingkat Emotional Quotient terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Olahraga Pelajar dan Mahasiswa Kabupaten Bogor

*Shella Septiawati^{*1} dan Maulita Lutfiani²*

¹*Universitas Nusa Putra, shella.septiawati_mn20@nusaputra.ac.id*

Abstract: Success at work is the goal that every worker wants in carrying out daily work activities. Work success can be seen from the performance results that have been carried out by a worker or an employee. Factors that affect the results of the performance of an employee or employees in addition to the skills possessed are also influenced by their emotional intelligence or Emotional Quotient (EQ). The problem of this research is whether the level of emotional quotient (EQ) affects the performance of employees. This study aims to determine the effect of the emotional quotient (EQ) level on the performance of employees at the Technical Implementation Unit for Student and Student Sports Education and Training (UPT PPOPM) Bogor Regency. This study used a quantitative method with a questionnaire data collection technique. The research design uses a one-shot case study. The sample in this study amounted to 24 employees. The sampling technique used purposive sampling technique. Data analysis using multiple regression.

Keywords: Emotional Quotient (EQ); Employee Performance; Work Success.

Klasifikasi JEL:

* E-mail penulis terkait: shella.septiawati_mn20@nusaputra.ac.id
ISSN: xxxx-xxxx (Print); ISSN: 3047-2393 (Online)
<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Sukses dalam bekerja merupakan tujuan yang diinginkan setiap pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Kesuksesan kerja bisa dilihat dari hasil kinerja yang telah dilakukan oleh seorang perkerja ataupun seorang karyawan. Secara umum, pengertian dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai atau karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut Moheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Faktor yang mempengaruhi hasil kinerja seorang pegawai atau karyawan disamping keterampilan yang dimiliki juga dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual atau *Intelligence Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosinya atau *Emotional Quotient* (EQ). Goleman (2006:44) menyatakan bahwa setinggi-tingginya kecerdasan intelektual menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses individu dalam hidup. Sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk diantaranya kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional seseorang akan tercermin dalam sikap dan tingkah lakunya karena pada dasarnya tingkah laku sangat dipengaruhi oleh emosi seseorang. Sikap yang muncul serta perbuatan yang dikerjakan akan sangat

mempengaruhi kualitas kerja seorang dan nilai dari kinerjanya.

Pengendalian emosi seseorang baik buruknya bergantung dari seberapa baik tingkat kecerdasan emosi atau EQ (*emotional quotient*) yang dimiliki. Semakin tinggi impian dan cita-cita seseorang untuk meraih sukses maka dibutuhkan kemampuan mengelola emosi yang tinggi (Dwi Sunar 2010:173). Untuk mencapai kesuksesan hidup, orang tidak memerlukan IQ yang tinggi, tetapi justru EQ tinggi yang sangat dibutuhkan (Dwi Sunar, 2010:180). Ada pendapat yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat banyak diubah oleh pengalaman dan pendidikan, kecerdasan intelektual cenderung bawaan sehingga kita tidak dapat berbuat banyak untuk meningkatkannya. Sementara itu kecerdasan emosional dapat dilatih, dipelajari, dan dikembangkan pada masa kanak-kanak, sehingga masih ada peluang untuk menumbuh kembangkan dan meningkatkannya untuk memberikan sumbangsih bagi sukses hidup seseorang.

Menurut Goleman (2001:512) kecerdasan emosi atau *emotional quotient* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Lebih lanjut Goleman (2007:45) menjelaskan ciri-ciri lain dari kecerdasan emosi (EQ) seperti kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melemahkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Keseluruhan

kemampuan yang merupakan ciri dari kecerdasan emosi tersebut diperlukan oleh seorang karyawan untuk bisa bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil kinerja yang baik pula.

Seorang karyawan dalam menghadapi beban kerja harus mampu mengendalikan emosinya hal ini karena, seorang karyawan harus selalu bisa menjaga semangat kerja yang dimiliki dan se bisa mungkin menghindari tindakan atau pikiran buruk yang muncul di lingkungan kerja, masalah pribadi yang menyertai dan mengganggu pekerjaan, ataupun tuntutan kerja yang berat. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan kecerdasan emosi berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan yang bekerja di sebuah instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum. Tentu saja EQ yang baik juga diperlukan oleh instansi yang mengurus kalangan masyarakat yang masih remaja apalagi masa remaja merupakan salah satu tahapan perkembangan yang sangat penting bagi seseorang, terlebih lagi remaja yang dituntut untuk bisa berprestasi, seperti remaja yang menjadi atlet pelajar daerah yang dimana kehidupan sehari-hari mereka berbeda dengan masyarakat atau remaja pada umumnya, remaja yang menjadi atlet mereka dituntut untuk latihan keatletan setiap hari dan dituntut untuk terus mengembangkan diri sehingga diharapkan menjadi atlet profesional. Karena itu setiap pegawai atau karyawan yang bekerja di instansi yang mengurus para remaja yang menjadi atlet tersebut harus memiliki kecerdasan emosional yang baik yang lebih dari para siswa yang dibimbingnya sehingga dapat menyikapi dan memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaannya dengan tepat

agar tidak berefek buruk terhadap atlet tersebut. Karena itu berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penelitian ini berjudul **“Pengaruh Emotional Quotient (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Olahraga Pelajar dan Mahasiswa Kabupaten Bogor”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Emotiponal Quotient (EQ)

Salovey dan Mayer (dalam Dwi Sunar, 2010:182) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Goleman selaku fakar fsikologi dalam kaitannya mengenai kecerdasan emosi (dalam Dwi Sunar 2010:181-182) menjelaskan kecerdasan emosi mencakup lima wilayah yaitu: 1) kemampuan mengenali diri sendiri, sehingga tau akan kelebihan dan kekurangannya 2) kemampuan mengendalikan emosi secara sehat 3) kemampuan memotivasi dan mengembangkan diri secara positif 4) kemampuan mengenal emosi dan kepribadian orang lain dan 5) kemampuan untuk beradaptasi dan menjalin hubungan baik dengan lingkungannya. Dalam kelima hal ini Goleman mengadaptasi kelima dasar emosi dan sosial sebagai berikut:

1. Kesadaran diri, yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistik atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan diri, yaitu menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak

- positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi, yaitu menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi.
 4. Empati, yaitu merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perpektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
 5. Keterampilan sosial, yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja dalam tim.

Menurut Dwi Sunar (2010:11) pandai bergaul, amanah, menghormati dan menghargai orang lain dan jujur merupakan nilai yang terkandung dalam kecerdasan emosi (EQ). Dalam hal ini dikatakan bahwa kecerdasan emosi (EQ) memiliki peranan sangat penting terutama dalam kehidupan sosial tanpa memiliki kecerdasan emosi yang baik akan sulit untuk seseorang menjalani kehidupan sosial dalam kehidupannya di masyarakat.

Semakin tinggi impian dan cita cita seseorang untuk meraih sukses, maka

dibutuhkan kemampuan mengelola emosi yang tinggi (Dwi Sunar, 2010:173). Dalam hal ini halangan dan rintangan yang akan ditempuh untuk seseorang dalam mengejar apa yang di cita-citakannya, jika semakin tinggi maka semakin tinggi serta semakin sulit pula halangan dan rintangannya. Tanpa kemampuan mengendalikan emosi yang baik akan sangat mudah sekali bagi seseorang untuk berputus asa, depresi dan stres, oleh karena itu penting untuk seseorang meningkatkan kecerdasan emosinya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja yaitu (1) sesuatu yg dicapai; (2) prestasi yg diperlihatkan; (3) kemampuan kerja (tt peralatan). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merajuk pada tindakan pencapaian hasil serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Rivai dan Basri, 2005). Lebih lanjut Gibson, dkk (2000) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lain yang dicapai selama periode tertentu melalui usaha yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman. Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seorang pegawai baik berupa hasil kerja berupa benda maupun berhasil mencapai suatu tujuan yang menjadi

tanggung jawab dan tujuan kerja yang diberikan.

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja karyawan atau pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah pegawai, pekerja, orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji/upah (Departemen Pendidikan Nasional RI, 2008: 629). Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa karyawan adalah seorang pegawai atau pekerja yang melaksanakan tugas dari sebuah

perusahaan atau instansi dengan mendapat upah atau gaji.

Fungsi dan peranan karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya : 1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan. 2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan. 3. Bertanggung jawab pada hasil produksi. 4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009:15).

Terdapat beberapa jenis karyawan yang berbeda dalam dunia kerja. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai beberapa jenis karyawan:

1. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah jenis karyawan yang dipekerjakan secara permanen oleh perusahaan. Mereka adalah karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kuat dengan perusahaan, di mana mereka bekerja untuk waktu yang tidak ditentukan dan menerima gaji bulanan.
2. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah jenis karyawan yang dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu oleh perusahaan. Mereka biasanya dipekerjakan untuk kebutuhan sementara, misalnya untuk proyek tertentu, atau pengganti karyawan tetap yang sedang cuti. PKWT sering juga disebut sebagai pekerja kontrak.
3. Pekerja Paruh Waktu atau Part-Time

- Pekerja paruh waktu atau part-time adalah jenis karyawan yang bekerja dengan waktu kerja yang lebih sedikit dari jam kerja standar di perusahaan, biasanya kurang dari 40 jam per minggu. Karyawan part-time sering kali digunakan oleh perusahaan untuk mengurangi biaya operasional, terutama dalam situasi di mana permintaan akan tenaga kerja tidak stabil atau sulit diprediksi.
4. Pekerja Sementara atau Temporer
- Pekerja sementara atau temporer adalah jenis karyawan yang dipekerjakan secara sementara dalam suatu proyek atau kegiatan tertentu, biasanya melalui agen atau penyedia jasa tenaga kerja pihak ketiga. Perusahaan akan memberikan kontrak kerja kepada penyedia jasa pihak ketiga untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan untuk proyek atau kegiatan tersebut.
5. Pekerja Musiman
- Pekerja musiman adalah jenis karyawan yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang singkat, biasanya terkait dengan musim atau periode tertentu dalam suatu industri atau bisnis. Pekerja ini umumnya dibayar berdasarkan waktu dan biasanya dipekerjakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya tidak membutuhkan keahlian tinggi, seperti membersihkan atau mengemas produk, atau melayani pelanggan. Mereka biasanya direkrut dan dipekerjakan langsung oleh staf SDM atau manajer proyek di perusahaan.
6. Freelancer (Pekerja Lepas)
- Freelancer atau pekerja lepas adalah jenis karyawan yang bekerja secara independen dan tidak terikat dengan

satu perusahaan tertentu. Mereka seringkali dipekerjakan untuk proyek-proyek tertentu atau tugas-tugas khusus oleh berbagai perusahaan atau klien. Contoh pekerjaan freelance meliputi penulis lepas, fotografer lepas, desainer grafis lepas, dan programmer lepas.

7. Outsourcing

Outsourcing adalah suatu strategi bisnis di mana perusahaan mengontrak pihak luar atau penyedia jasa (vendor) untuk melaksanakan sebagian atau seluruh fungsi bisnis tertentu. Pekerja outsourcing adalah karyawan dari pihak vendor yang ditempatkan di perusahaan untuk bekerja pada tugas-tugas tertentu. Perusahaan yang memilih untuk outsourcing biasanya melakukan hal tersebut untuk memperoleh keuntungan tertentu seperti mengurangi biaya operasional, menghemat waktu dan sumber daya internal, mengakses keahlian yang lebih baik, dan meningkatkan fokus bisnis inti.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sudewi (2012) dalam penelitiannya dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran". Ditemukan bahwa Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh besar terhadap pembentukan kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan perizinan terpadu Kabupaten Pesawaran. Penelitian lainnya oleh Dody Ary Prasetya (2016) dalam penelitiannya dengan judul "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Sragen" juga

ditemukan hasil kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM (angka koefisien dengan signifikan 0,05).

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

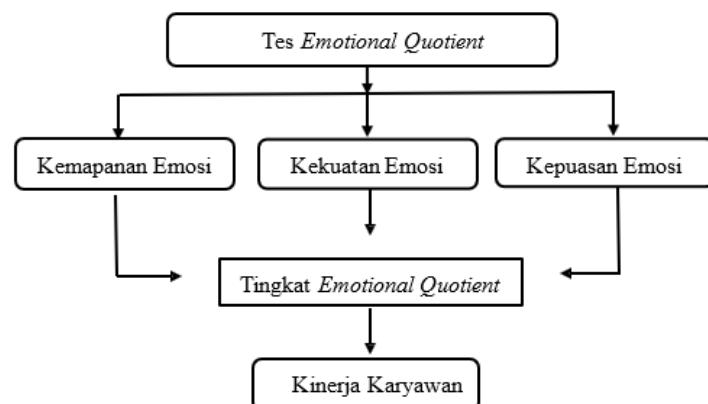
- Objek yang diteliti adalah sama-sama karyawan dengan mencari pengaruh EQ terhadap kinerja karyawan
- Jenis penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Karyawan yang di teliti berasal dari instansi yang berbeda dengan beban dan tugas kerja yang berbeda.
- Hal yang di teliti hanya mencari pengaruh kecerdasan emosional saja.
- Karyawan yang di teliti

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

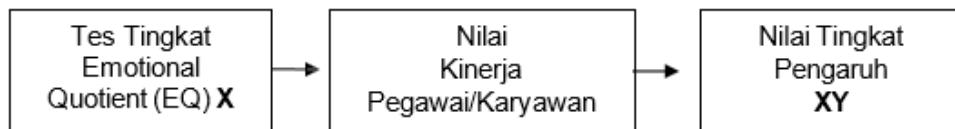
Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2010:110). Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh tingkat EQ terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik dengan menggunakan metode kuesioner. Desain penelitian yang digunakan adalah desain "One Shot Case Study" yaitu suatu model pendekatan yang menggunakan satu kali pengumpulan data dengan Tabel desain penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Desain Penelitian

Keterangan tabel:

- X = Tes tingkat emotional quotient
 Y = Nilai kinerja pegawai/karyawan
 XY = Nilai tingkat pengaruh (besaran tingkat signifikan mengenai pengaruhnya kedua variabel)

Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat : Nilai Kinerja Pegawai/Karyawan
2. Variabel Bebas : Tingkat *Emotional Quotient (EQ)*

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah staf pegawai atau karyawan PPOPM yang terdiri dari tenaga pengelola Outsourcing yang berjumlah 20 orang dikarenakan sisa tenaga yang lain adalah tenaga kontrak khusus seperti tenaga kesehatan, samapta dan psikolog serta pelatih yang tidak termasuk tenaga Outsourcing pengelola dengan jam kerja tetap.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sample dalam penelitian ini adalah seluruh staf pengelola PPOPM yang terdiri dari tenaga Outsourcing yang berjumlah 23 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu sampel yang dipilih adalah sampel dengan kriteria dan syarat tertentu. Syarat dan kriteria yang dimaksud adalah seluruh tenaga pengelola yang berjumlah 17 pegawai atau karyawan yang dikoordinatori

oleh koordintor bidang kerja masing-masing pegawai dan staf pns yang berjumlah 7 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan mengambil data hasil angket atau kuesioner yang diberikan pada sampel dan format penilaian yang dinilai oleh atasan atau koordinator sebagai penilai.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam pengumpulan data ini adalah angket atau kuesioner, dimana responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

Kuesioner Emotional Quotient (EQ)

Kuesioner yang digunakan adalah kuisoner untuk mengukur tingkat kecerdasan emosi yang terdiri dari 3 item tes, yaitu 1) tes kemampuan emosi, 2) tes kakuatan emosi dan 3) tes kepuasan emosi.

1. Tes kemampuan emosi adalah tes untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosi seseorang mengenai kemampuan emosi. Jumlah soal tes terdiri dari 25 soal dengan nilai setiap soal sebesar 2 poin dikatakan sangat mapan jika mendapat nilai 40-50, dikatakan mapan jika mendapat nilai 24-39, dikatakan tidak mapan jika mendapat nilai kurang dari 24.
2. Tes kekuatan emosi adalah tes untuk mengetahui kecerdasan emosi mengenai kekuatan emosi seseorang. Jumlah soal tes terdiri dari 25 soal

- dengan nilai setiap pilihan dalam satu soal 0-3 poin, dikatakan memiliki emosi yang kuat jika memperoleh poin 40-50, dikatakan memiliki emosi yang seimbang, mendapat poin 25-39 dan emosi tidak kuat jika poin dibawah 25.
3. Tes kepuasan emosi adalah tes untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosi mengenai tingkat kepuasan emosi. Jumlah soal tes terdiri dari 25 soal dengan nilai setiap soal sebesar 2 poin dikatakan sangat puas jika mendapat nilai 40-50, dikatakan puas jika mendapat nilai 24-39, dikatakan kecewa jika mendapat nilai kurang dari 24.

Nilai Kinerja

Nilai kinerja untuk tenaga outsourcing (OS) didapat dari penilaian langsung oleh koordinator bidang kerja masing-masing menggunakan penilaian kinerja yang diadopsi dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari 7 item penilaian prilaku kerja yaitu item: berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif. Sedangkan untuk penilaian PNS nya menggunakan nilai prilaku kerja dari SKP terakhir.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini adalah 1) tahap persiapan 2) tahap pelaksanaan 3) tahap akhir.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti melakukan observasi terlebih dahulu dan meminta izin kepada instansi terkait untuk melaksanakan penelitian.

- b. Setelah mendapatkan izin, peneliti melakukan persiapan untuk memulai penelitian
2. Tahap Pelaksanaan
- Tahap pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:
- a. Peneliti memberikan angket atau kuesioner kepada pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan kemudian mengumpulkan hasil tesnya.
 - b. Peneliti memberikan format penilaian kepada atasan atau koordinator bidang yang mengkoordinatori para pegawai dibawahnya.
3. Tahap Akhir
- Tahap akhir adalah peneliti melakukan analisis data terhadap data yang diperoleh dari hasil penelitian. Selanjutnya data hasil analisa diperoleh kesimpulan yang merupakan jawaban dari hipotesis penelitian.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hasil Penelitian

Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kesungguhan Sampel

Kesungguhan hati dari masing-masing subyek tidak sama antara satu dengan yang lainnya. Untuk menghindari hal ini diusahakan masing-masing subyek bersungguh-sungguh dalam melaksakan tes, cara yang ditempuh adalah dengan mengawasi, mengontrol serta memandu subyek dari dimulai tes sampai selesai tes dalam waktu yang telah disesuaikan.

2. Faktor Pemberian Materi

Pemberian materi dalam pelaksanaan tes mempunyai peran yang besar dalam

pencapaian hasil yang baik. Usaha yang ditempuh agar pencapaian materi tes kepada subyek dapat diterima dengan baik adalah sebelum pelakasaan tes subyek diberi petunjuk secara lisan dan tertulis, setelah itu didemonstrasikan agar subyek dapat mencontoh, dan bagi subyek yang belum jelas diberi kesempatan untuk bertanya.

Teknik Analisis Data

Bentuk data dalam penelitian ini adalah bentuk angka yaitu hasil tes *emotional quotient* (EQ) yang meliputi faktor kemapanan emosi, kekuatan emosi dan kepuasan emosi, serta hasil tes penilian kinerja. Analisis yang digunakan adalah uji

regresi ganda karena walaupun variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu tes EQ tetapi dalam prakteknya variabel tersebut terdiri dari tiga item tes yaitu tes kemapanan emosi, tes kekuatan emosi dan tes kepuasan emosi. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis atau uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolieritas dan uji homoskedasitas kemudian melakukan uji koefisien liner regresi berganda yang terdiri dari uji T, uji F dan uji regresi koefisien determinasi seluruh penghitungan data dihitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

REFERENCE

- Dwi Sunar. 2010. Edisi Lengkap *Tes IQ, EQ dan SQ*. Jakarta: Buku Kita
- Goleman, D. 2007. *Kecerdasan Emosional mengapa EI lebih Penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. 2001. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Goleman D. 2006. Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ. Aih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.