

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU KABUPATEN PESAWARAN

Wulandari, Sudewi

^{1,2}Sistem Informasi, Strata 1, STMIK Pringsewu Lampung
E-mail: *¹wd_260388@yahoo.com, sudewi@gmail.com

Abstrak – Berdasarkan pengamatan penulis pada objek penelitian maka terdapat beberapa Identifikasi masalah yaitu pada kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tergolong masih sangat kurang baik hal ini didasarkan pada survey pendahuluan yang dilakukan penulis pada awal penelitian lalu tingkat disiplin kerja pegawai yang dilihat dari absensi tergolong tinggi yaitu sebesar 2,05% hal ini tergolong tinggi dilihat dari rata-rata absensi pertahunnya hanya 0,45%. Dengan demikian terdapat beberapa masalah pada instansi tersebut salah satunya ialah kesadaran diri dan pengaturan diri yang merupakan indikator dari kecerdasan emosional dan kedisiplinan pegawai yang merupakan dari indikator kinerja pegawai. Analisis data digunakan alat analisis yaitu : Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan analisis tabel dan histogram dan analisis kuantitatif digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Tergolong "sangat baik". 3.kreativitas pegawai yang mewakili pernyataan 6 dan 7 memiliki mean sebesar 4,55 dan 4,32 dengan standar deviasi sebesar 0,96 maka tergolong "sangat baik".4. Disiplin kerja yang mewakili pernyataan 7 dan 8 memiliki mean sebesar 4,58 dan 4,43 dengan standar deviasi sebesar 0,93 maka tergolong "sangat baik". Hasil Regresi Sederhana yang diperoleh yaitu $Y=16,250+0,417x$ hal ini menunjukkan apabila terjadi penambahan atau pengurangan sebesar satu satuan maka akan terjadi penambahan atau pengurangan sebesar 0,417 terhadap variable y (kinerja pegawai). Uji F yang didapat yaitu $F\text{-hit}(10,478) > F\text{-tab}(4,098)$ dengan sig 0,003 tujuan perhitungan uji F adalah untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan sesuai/linear untuk mengukur variable yang ada. Koefisien Determinasi yang didapat yaitu sebesar 0,216 atau 21,6% diaman kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 21,6% sisanya yaitu sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga pernyataan Goleman tentang Kecerdasan Emosional terbukti bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh sebesar 80% terhadap pencapaian kinerja yang baik sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci — pegawai, variable, analisis regresi,

1. PENDAHULUAN

Beberapa dasawarsa yang lalu, banyak ahli psikologis, praktisi bahkan pelaku bisnis menaruh perhatian yang lebih kepada *Intelligence Quotion* (IQ) atau kecerdasan kognitif. Mereka menganggap bahwa keberhasilan seseorang dalam berkarir dan kehidupan sehari-hari pada hakikatnya dipengaruhi oleh kemampuan seseorang tersebut dalam menggunakan dan memberdayakan IQ nya, sedangkan eksistensi emosi dianggap tidak memiliki fungsi nyata.

Seiring perkembangan organisasi dan teknologi yang menuntut adanya hubungan-hubungan sosial dan melibatkan peran emosi didalamnya. Dengan adanya hal ini masyarakat tidak lagi menganggap bahwa kecerdasan kognitif satu-satunya hal terpenting dalam keberhasilan seseorang. Para pelaku bisnis pun mulai menyadari bahwa pegawai yang baik tidak hanya bertumpu pada keterampilan, keahlian atau IQ saja, tetapi juga harus dilengkapi dengan keterampilan yang lain seperti kematangan emosional, kesadaran diri, kerja sama dan empati yang kesemuanya itu terangkum dalam suatu kecerdasan yang lazim disebut kecerdasan Emosional atau *Emotional Intelligence* (EI). Goleman (2004), seorang pakar psikologi yang melakukan penelitian secara mendalam tentang kecerdasan emosional menyatakan bahwa: “*Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan suatu keberhasilan. 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional*”.

Bertolak dari pernyataan di atas, maka gagasan pemberdayaan kecerdasan emosional di kalangan pegawai perlu mendapat perhatian khusus karena dengan semakin meningkatnya kecerdasan emosional pegawai, maka mereka akan semakin mampu memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik sehingga mempunyai Kinerja yang tinggi. Meskipun kemampuan intelektual dan keterampilan sangat diperlukan untuk menangani berbagai tugas operasional, namun kecerdasan emosional yang mendorong pegawai untuk mampu bekerja sama, memiliki moral dan kepekaan sosial yang tinggi serta lebih bergairah dalam bekerja.

Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran adalah menciptakan pelayanan perizinan yang prima melalui peningkatan kualitas SDM aparatur yang profesional dan sistem kerja yang baik dengan didukung SDM yang memadai. Adapun jumlah seluruh pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu berjumlah 40 orang. Berdasarkan dari hasil survey diketahui bahwa sebagian besar pegawai memilih jawaban “ Tidak” untuk setiap item pernyataan yang diajukan dengan gambaran secara umum tentang kemampuan pegawai maka dapat diketahui bahwa salah satu indicator dari kecerdasan emosional yaitu pengaturan diri dan kesadaran diri yang dimiliki pegawai tersebut bermasalah dilihat dari

banyaknya responden yang memilih jawaban “Tidak” terhadap item pertanyaan yang diajukan.

Untuk menciptakan SDM yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik dalam bidangnya diperlukannya disiplin diri yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Mengacu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berdampak pada kinerja pegawai, telah dirumuskan. Observasi dilakukan dari tingkat absensi yang terjadi selama bulan Januari hingga Desember tahun 2011 untuk pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran Tahun 2011 sebesar 2,07%. Sedangkan sesuai dengan PP-RI./53/2010 Pasal 10 ayat 9 tentang Kedisiplinan Pegawai PNS disebutkan bahwa maksimal absensi seorang pegawai adalah sebanyak 46 hari selama 1 tahun sehingga persentase yang didapat sebesar 0,45%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persentase absensi yang terjadi selama tahun 2011 memiliki persentase absensi lebih besar dari persentase standar yang terdapat pada PP-RI./53/2010. Hal ini merupakan salah satu contoh bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai sangat lah rendah.

2. METODE PENELITIAN

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Populasi menurut Singarimbun (1987:220) adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Selanjutnya Nawawi (1985:141) memberi pengertian bahwa "populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.

Berpijak dari pengertian tersebut, populasi adalah keseluruhan dari subyek yang diteliti dengan ciri-ciri atau sifat tertentu yang akan diduga, maka dalam penelitian ini yang dimaksudkan populasi adalah "Keseluruhan Pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten ". Sedangkan pengambilan sampel dilakukan secara kesengajaan (*purposive sampling*) mengingat jumlah populasi yang ada sama dengan jumlah yang dijadikan sampel.

Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik total sampling yaitu keseluruhan pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran. Jadi populasi yang merupakan responden adalah terdiri seluruh pegawai yang sudah diangkat menjadi pegawai atau PNS semuanya berjumlah 40 orang dan tidak termasuk peneliti.

2.1 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dua jenis, yakni data primer dan data sekunder. Data Primer diperlukan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan data sekunder diperlukan untuk memberikan gambaran (deskripsi) tentang obyek penelitian.

Data dalam penelitian ini yang merupakan data primer maupun sekunder dikumpulkan dari:

1. Kuesioner

Dalam pengumpulan data dipergunakan daftar pertanyaan (angket) yang disebarakan kepada responden (sampel), dan dipergunakan untuk mengumpulkan fakta-fakta berupa pendapat, perasaan, keinginan dan lain sebagainya

2. Interview

Merupakan tanya jawab secara langsung dengan para pimpinan ataupun pegawai dari Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran atau sumber lain yang dapat membantu mengumpulkan informasi dalam penulisan.

3. Dokumentasi

Pengumpulan keterangan-keterangan yang diperoleh dari dokumen/catatan-catatan pada Pemerintah Kabupaten Pesawaran yang bersangkutan.

2.2 Pengukuran Variabel

Variable kecerdasan emosional di ukur dengan indikator:

1. Kesadaran Diri
2. Pengelolaan Emosi
3. Motivasi Diri
4. Empati
5. Keterampilan Bergaul

Variable kinerja pegawai diukur dengan indicator:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kreatifitas pegawai
4. Disiplin

Hasil penelitian kuesioner kemudian di score dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Alternatif jawaban (SB) Sangat Baik diberi skor 5
2. Alternatif jawaban (B) Baik diberi skor 4
3. Alternatif jawaban (C) Cukup diberi skor 3
4. Alternatif jawaban (KB) Kurang Baik diberi skor 2
5. Alternatif jawaban (SKB) Sangat Kurang Baik diberi skor 1

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan terpadu Kabupaten Pesawaran di gunakan rumus linier sederhana dengan menggunakan bantuan program software SPSS.

2.3 Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat pertama untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitas otomatis hasil penelitian menjadi valid dan reliabel. Karena dipengaruhi oleh kondisi objek yang diteliti, dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen, sehingga penelitian harus bisa mengendalikan objek yang diteliti.

2.3.1 Validitas

Validitas berarti suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa-apa yang hendak untuk diukur. Hasil penelitian yang valid terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas ini dihitung dengan cara mengkoreksikan setiap skor item dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistik, uji validitas dilaksanakan dengan validitas internal atau rasional. Validitas internal dapat dicapai bila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dan dikembangkan menurut teori yang relevan. Bagian dari uji validitas internal yang dipakai dalam penelitian ini adalah melalui analisa butir/item/ sub sistem di mana untuk menguji itu, maka skor yang ada pada tiap butir/ item atau sub item yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. (Arikunto, 1998).

Valid tidaknya item/ sub item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi produk moment (r hitung) dengan nilai kritisnya. Sedangkan tingkat signifikansi 0,05 sehingga apabila angka korelasi yang diperoleh berada diatas nilai kritis, berarti item tersebut telah valid.

Berikut hasil uji validitas instrument penelitian yang disebar kepada 20 orang pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas 20 Pegawai

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Kecerdasan Emosional	1	.870 ^{**}	0,444	Valid r-hitung > r-tabel
	2	.783 ^{**}		
	3	.902 ^{**}		
	4	.902 ^{**}		
	5	.902 ^{**}		
	6	.845 ^{**}		
	7	.877 ^{**}		
	8	.503 [*]		
	9	.460 [*]		
	10	.585 ^{**}		
Kinerja	1	.503 [*]	0,444	Valid r-hitung > r-tabel
	2	.832 ^{**}		
	3	.664 ^{**}		
	4	.897 ^{**}		
	5	.725 ^{**}		
	6	.624 ^{**}		
	7	.855 ^{**}		
	8	.593 ^{**}		

Sumber: Data Primer diolah. 2012.

2.3.2 Reliabilitas

Reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel berarti suatu indeks yang menunjukkan kepercayaan atau dapat diandalkan. Suatu item variable dikatakan reliable jika nilai Alpha Cronbach > 0,6.

Berikut hasil uji reliabilitas pada variable kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketetapan	Keputusan
Kecerdasan Emosional	0,909	0,6	Reliabel
Kinerja	0,841	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah. 2012.

2.4 Analisis Data

Pada hakekatnya, tujuan analisis data adalah menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik karena memang salah satu fungsi statistik adalah menyederhanakan data. Di samping itu, statistik juga membandingkan hasil yang diperoleh dengan hasil yang terjadi secara kebetulan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji apakah hubungan yang diamati memang betul terjadi karena hubungan sistematis antara variabel-variabel yang diteliti.

Pemilihan metode analisis didasarkan pada tujuan penelitian dan skala yang dipergunakan. Dengan skala interval maka analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi.

Selanjutnya Supranto mengungkapkan penggunaan analisis regresi (nilai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tergantung) seharusnya terlebih dahulu diketahui kuatnya hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian beberapa teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

2.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Menurut Indriantoro (99:2002) skala interval merupakan skala pengukuran yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak *construct* yang diukur. Skala interval dapat dinyatakan dengan angka 1 sampai 5 atau angka 1 sampai dengan 7 seperti pernyataan dari suatu kuesioner yang menggunakan skala likert. Indriantoro (200:2002) menyatakan jika suatu penelitian menggunakan skala interval dan rasio dengan ukuran sampel lebih besar (>30) maka statistik parametrik merupakan metode analisis data yang tepat dengan menggunakan asumsi bahwa distribusi populasi datanya normal.

Menurut Umar (958:2003), Skala Likert/ berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap suatu hal, dimana responden

diminta mengisi pernyataan dalam skala interval berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu.

Regresi sederhana digunakan untuk mencari adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu dan untuk membuktikan hipotesis antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) dilakukan pengujian hasil kuesioner dengan menggunakan SPSS.

Rumus Regresi Sederhana (Soeprantom, 1991:25) yaitu :

$$Y = a + bX + et$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (Kecerdasan Emosional)

et = Derajat Ketimpangan (*error term*)

2.4 2 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kadar persentase pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran dapat digunakan rumus:

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

Dimana :

r^2 = Korelasi

KP = Koefisien penentu

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria penilaian atas nilai mean yang dihasilkan dari masing-masing item pernyataan.

- a. Sangat Tidak Baik = Mean 1,00 – 2,6
- b. Tidak Baik = Mean 2,7-4,3
- c. Cukup Baik = Mean 4,4-6,0
- d. Baik = Mean 6,1-7,7
- e. Sangat Baik = Mean 7,8– 9,4

3.1 Distribusi Frekuensi Indikator Kesadaran Diri

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Indikator Kesadaran Diri

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1-2,6	0	0.
Kurang Baik	2,7-4,3	1	2.5
Cukup	4,4-6,0	7	17.5
Baik	6,1-7,7	6	15.0
Sangat Baik	7,8-9,4	26	65.0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2012

Pada indikator kesadaran diri pegawai yang terdiri dari 2 item pernyataan yaitu tingkat kesadaran dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan memiliki nilai mean 4,27 hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang diajukan bernilai "kurang baik" dan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai memiliki nilai mean 4,66 memiliki kriteria "Cukup" sehingga nilai total rata-rata (Mean) kedua item pernyataan sebesar 9,43 dan standar deviasi 0,876. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran secara dominan termasuk dalam kriteria kesadaran diri yang kurang baik dan cukup terhadap 2 item pernyataan yang diajukan.

3.2 Distribusi Frekuensi Indikator Pengaturan Diri

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban pegawai tentang pengaturan diri dengan menggunakan SPSS, maka kriteria indikator pengaturan diri diperoleh seperti tabel berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Indikator Pengaturan Diri

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1-2,6	0	0
Kurang Baik	2,7-4,3	1	2.5
Cukup	4,4-6,0	11	27.5
Baik	6,1-7,7	4	10.0
Sangat Baik	7,8-9,4	24	60.0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2012

Pada indikator pengaturan diri pegawai yang terdiri dari 2 item pernyataan yaitu selalu merapihkan meja kerja dan meletakkan dokumen sesuai tempatnya memiliki nilai mean 4,65 maka tergolong "Cukup" dan kesedaran dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja memiliki nilai mean 4,63 tergolong "Cukup" sehingga nilai total rata-rata (Mean) kedua item pernyataan sebesar 9,28 dan standar deviasi 0,96. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaturan diri pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran secara dominan termasuk dalam kriteria pengaturan diri yang Cukup.

3.3 Distribusi Frekuensi Indikator Motivasi

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban pegawai tentang motivasi diri dengan menggunakan SPSS, maka kriteria indikator pengaturan diri diperoleh seperti tabel berikut ini:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Indikator Motivasi

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1-2,6	0	0
Kurang Baik	2,7-4,3	0	0

Cukup	4,4-6,0	13	32.5
Baik	6,1-7,7	9	22.5
Sangat Baik	7,8-9,4	18	45.0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2012

Pada indikator motivasi pegawai yang terdiri dari 2 item pernyataan yaitu memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja dikantor memiliki nilai mean 4,70 tergolong "Cukup" dan kemampuan dalam memberikan saran sebagai masukan ketika rapat berlangsung memiliki nilai mean 4,43 "Kurang Baik" nilai total rata-rata (Mean) kedua item pernyataan sebesar 9,13 dan standar deviasi 0,883. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran secara dominan termasuk dalam kriteria motivasi diri tergolong Kurang baik dan Cukup Terhadap 2 Item pernyataan yang diajukan.

3.4 Distribusi Frekuensi Indikator Empati

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban pegawai tentang empati dengan menggunakan SPSS, maka kriteria indikator pengaturan diri diperoleh seperti tabel berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Indikator Empati

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1-2,6	0	0
Kurang Baik	2,7-4,3	0	0
Cukup	4,4-6,0	9	22.5
Baik	6,1-7,7	17	42.5
Sangat Baik	7,8-9,4	14	35.0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2012

Pada indikator empati yang terdiri dari 2 item pernyataan yaitu kemampuan tinggi merasakan apa yang dirasakan teman sekerja memiliki nilai mean 4,61 tergolong "Cukup" dan kemampuan untuk memahami cara pandang masyarakat memiliki nilai mean 4,52 tergolong "Cukup" sehingga nilai total rata-rata (Mean) kedua item pernyataan sebesar 9,13 dan standar deviasi 0,757. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa empati pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran secara dominan termasuk dalam kriteria empati yang Cukup.

3.5 Distribusi Frekuensi Indikator Keterampilan Sosial

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban pegawai tentang keterampilan sosial dengan menggunakan SPSS, maka kriteria indikator pengaturan diri diperoleh seperti tabel berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Indikator Keterampilan Sosial

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1-2,6	0	0
Kurang Baik	2,7-4,3	0	0
Cukup	4,4-6,0	9	22.5
Baik	6,1-7,7	17	42.5
Sangat Baik	7,8-9,4	14	35.0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2012

Pada indikator keterampilan sosial yang terdiri dari 2 item pernyataan yaitu kemampuan dalam mengomunikasikan hasil kerja dengan atasan ataupun sesama rekan kerja memiliki nilai mean 4,35 tergolong "Kurang Baik" dan kemampuan untuk mengajak sesama rekan kerja dalam berdiskusi menyelesaikan masalah memiliki nilai mean 4,45 tergolong "Cukup" sehingga nilai total rata-rata (Mean) kedua item pernyataan sebesar 8,80 dan standar deviasi 0,966. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial pegawai pada

Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran secara dominan termasuk dalam kriteria keterampilan sosial yang Cukup.

3.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

3.6.1 Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas Kerja

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban pegawai tentang kualitas kerja dengan menggunakan SPSS, maka kriteria indikator kualitas kerja diperoleh seperti tabel berikut ini:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas Kerja

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1-2,6	0	0.
Kurang Baik	2,7-4,3	4	10
Cukup	4,4-6,0	11	27.5
Baik	6,1-7,7	17	42.5
Sangat Baik	7,8-9,4	8	20
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2012

Pada indikator kualitas kerja yang terdiri dari 2 item pernyataan yaitu pemahaman terhadap peraturan ditempat kerja tinggi memiliki nilai mean 4,05 tergolong "Kurang Baik" dan ketelitian dalam memeriksa hasil kerja memiliki nilai mean 4,68 "Cukup" sehingga nilai total rata-rata (Mean) kedua item sebesar 8,73 dan standar deviasi 0,905. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran secara dominan termasuk dalam kriteria yang Kurang Baik dan Cukup Terhadap 2 Item Pernyataan yang diajukan.

3.6.2 Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kerja

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban pegawai tentang kuantitas kerja dengan menggunakan SPSS, maka kriteria indikator kuantitas kerja diperoleh seperti tabel berikut ini:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kerja

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1-2,6	1	2.5
Kurang Baik	2,7-4,3	2	5
Cukup	4,4-6,0	11	27.5
Baik	6,1-7,7	13	32.5
Sangat Baik	7,8-9,4	13	32.5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2012

Pada indikator kuantitas kerja yang terdiri dari 2 item pernyataan yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memiliki nilai mean 4,33 tergolong "Kurang Baik" dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan memiliki nilai mean 4,55 "Cukup" sehingga nilai total rata-rata (Mean) kedua item pernyataan sebesar 8,88 dan standar deviasi 1,017. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran secara dominan termasuk dalam kriteria yang Kurang Baik dan Cukup terhadap 2 item pernyataan yang diajukan.

3.6.3 Distribusi Frekuensi Indikator Kreatifitas

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban pegawai tentang kreatifitas dengan menggunakan SPSS, maka kriteria indikator kreatifitas diperoleh seperti tabel berikut ini:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Indikator Kreatifitas

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1-2,6	0	0
Kurang Baik	2,7-4,3	5	12.5
Cukup	4,4-6,0	10	25
Baik	6,1-7,7	16	40
Sangat Baik	7,8-9,4	9	22.5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2012

Pada indikator kreativitas yang terdiri dari 2 item pernyataan yaitu kemampuan menegluarkan gagasan atau ide baru memiliki nilai mean 4,33 tergolong 'Kurang Baik' dan kemampuan bertidnak dalam menyelesaikan masalah memiliki nilai mean 4,40 tergolong "Cukup" sehingga nilai total rata-rata (Mean) kedua item pernyataan sebesar 8,73 dan standar deviasi 0,96. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran secara dominan termasuk dalam kriteria yang Kurang Baik dan Cukup terhadap 2 item pernyataan yang diajukan.

3.6.4 Distribusi Frekuensi Indikator Disiplin

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban pegawai tentang disiplin dengan menggunakan SPSS, maka kriteria indikator disiplin diperoleh seperti tabel berikut ini:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Indikator Disiplin

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1-2,6	0	0
Kurang Baik	2,7-4,3	1	2.5
Cukup	4,4-6,0	14	35
Baik	6,1-7,7	9	22.5
Sangat Baik	7,8-9,4	16	40
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2012

Pada indikator sikap disiplin pegawai terlihat nilai rata-rata score (Mean) sebesar 9 dan standar deviasi 0,934. Pada item pernyataan 1 sebesar 4.58 maka tergolong "Cukup" dan untuk item pernyataan kedua sebesar 4.43 maka tergolong "Cukup". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran secara dominan termasuk dalam kriteria disiplin adalah Cukup.

3.7 Analisis Regresi Sederhana

Hasil penghitungan regresi sederhana dengan menggunakan SPSS dimaksudkan untuk menjawab tujuan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran dengan menggunakan data hasil penyebaran kuesioner. Interpretasi hasil regresi sederhana dijabarkan sebagai berikut.

Hasil penghitungan regresi sederhana untuk menjawab permasalahan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran dapat dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 8. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Constant	16.250	5.909	2.750	0.009
Kecerdasan Emosional	0.417	0.129	3.237	0.003
<i>Regression Statistics</i>				
Multiple R	0.465			
R Square	0.216			
Adjusted R Square	0.196			
Standard Error	2.773			
Observations	40			

Sumber: Data Primer diolah 2012.

Berdasarkan perhitungan, dapat dihasilkan persamaan regresi $Y = 16,250 + 0,417X$. Persamaan ini merupakan bentuk persamaan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran.

Untuk menguji persamaan regresi secara keseluruhan dapat melihat pada nilai F-hitung pada tabel ANOVA di bawah ini:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80.573	1	80.573	10.478	.003 ^a
Residual	292.202	38	7.690		
Total	372.775	39			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung sebesar 10,478 dengan nilai signifikan F-hitung sebesar 0,003. Untuk membuktikan apakah persamaan regresi yang terbentuk mampu memprediksi variable kinerja melalui variable kecerdasan emosional, maka nilai F-hitung harus dibandingkan dengan nilai F-tabel pada $df_1 = 1$ dan $df_2 = 38$ ($n - m - 1 = 40 - 1 - 1$) yaitu 4,098. Artinya, nilai F-hitung (10,478) > F-tabel (4,098), sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kecerdasan emosional signifikan dalam memprediksi kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran.

Kontribusi kecerdasan emosional dalam memprediksi kinerja pegawai dengan melihat nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,417. Artinya, jika ada kenaikan pada kecerdasan emosional sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,417 dan sebaliknya jika ada penurunan pada kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja pegawai 0,417.

Untuk melihat besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran dilihat dari nilai R^2 atau nilai koefisien determinasi yaitu nilai korelasi kecerdasan emosional dengan kinerja yang dikuadratkan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.196	2.773

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penghitungan regresi linier sederhana terlihat bahwa nilai R^2 atau R-Square sebesar 0,216 atau 21,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh sebesar 21,6% terhadap pembentukan kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran dan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi dan lain-lain.

SIMPULAN

Deskripsi data berdasarkan tingkatan atau kategori nilai kecerdasan emosional pada pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran menghasilkan kesimpulan: tingkat kesadaran diri adalah sangat baik dengan total nilai mean 9,43 (4,27 dan 4,66), tingkat pengelolaan diri adalah sangat baik dengan total nilai mean 9,28 (4,65 dan 4,63), tingkat motivasi diri adalah sangat baik dengan total nilai mean 9,13 (4,70 dan 4,43), tingkat empati adalah sangat baik dengan total nilai mean 9,13 (4,61 dan 4,52), dan tingkat ketrampilan sosial adalah sangat baik dengan total nilai mean 8,80 (4,35 dan 4,45).

Deskripsi data berdasarkan tingkatan atau kategori nilai kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran menghasilkan kesimpulan kualitas kerja adalah sangat baik dengan total nilai mean 8,73 (4,05 dan 4,68), tingkat kuantitas kerja adalah sangat baik dengan total nilai mean 8,88 (4,33 dan 4,55), tingkat kreatifitas adalah baik dan sangat baik dengan total nilai mean 8,73 (4,33 dan 4,40), dan tingkat disiplin adalah sangat baik dengan total nilai mean 9,00 (4,57 dan 4,43).

Kontribusi atau pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran adalah sebesar 21,6%, sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwani,Ahmad.2007.*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. <http://digilib.unnes.ac.id>. 28 Februari 2007. Diakses 16 Maret 2012.
- Dessler,Gary.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*.Cetakan II.PT.Indeks.Jakarta.
- Goleman,Daniel.2001.*Emotional Intelligence-Why I can Matter More than IQ*.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama . <http://secapramana.tripoid.com/> 23 oktober 2001.Diakses 16 Maret 2012.
- Golemen,Daniel.2004.*Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*.Terjemahan Oleh T.Hermaya,2004,PT .Gramedia Pustaka Utama,Jakarta.
- Kosim,Nanang.2007.*Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.UIN Syarif Hidayatullah. <http://idb4.wikispaces.com.2> Maret 2007.Diakses 17 Maret 2012.
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nazir,Moh.2005.*MetodePenelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riduwan.2009.*Metode dan Teknik Menyusun Tesis*.Alfabeta.Bandung.
- Singgih Santoso,2001.*Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik versi 10*,PT Elex Media komputindo,Jakarta.
- Shapiro,Lawrence E.2001.*Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. Penerjemah:Alex Tri Kantjono,Jakarta: Gramedia.
- Yosep,Iyus 2005.*Pentingnya ESQ(Emosional dan Spiritual Quotion) Bagi Perawat Dalam Manajemen Konflik*. Fakultas Ilmu Keperawatan UNPAD. <http://resources.unpad.ac.id>.Diakses 12 Maret 2012.
- Wahyudi,Agus: 2008 .*Tata Laksana Baku Penyusunan Tesis*: Bandar Lampung: UBL-Press.

