

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Nahra Della Farin¹, Irwan yantu², Valentina Monoarfa³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: nahradella20@gmail.com

Abstract: *The research aims to determine to what extent the impact of emotional intelligence on employee performance at the Social Agency of Gorontalo Province. This present research employs a quantitative method where the data used are primary and secondary data. The technique of data collection uses observation, questionnaire, and documentation, while the samples that are 89 people are determined by using purposive sampling. The data analysis applies total mean in every variable and simple regression analysis. The research finding proves that in accordance with value of t-count the emotional intelligence of employees at Social Agency of Gorontalo Province is 5.455 while value of t-table in significance level of 5% obtains a = 5% or toos (87) - 4.035, meaning that there is a positive and significant impact on the employee performance. In other words, the value of t-count is 5.455, and the value of t-table is 4.035 (5.455 > 4.035). Also, the significance value of emotional intelligence is lower than 0.05 (0.000 < 0.05) so that Ho is rejected and Ha is accepted. In accordance with result of calculation, R square is 0.50%, meaning that the impact of emotional intelligence on the employee performitat Social Agency of Gorontalo Province is 50.5%. Therefore, the research hypoteris verified and accepted.*

Keywords: *Emotional Intelligence; Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif di mana data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi, sedangkan sampel sebanyak 89 orang ditentukan dengan menggunakan purposive sampling. Analisis data menggunakan total mean pada setiap variabel dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa sesuai dengan nilai t-hitung kecerdasan emosional pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebesar 5,455 sedangkan nilai t-tabel pada taraf signifikansi 5% diperoleh a = 5% atau juga (87) - 4,035, artinya ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, nilai t-hitung adalah 5,455, dan nilai t-tabel adalah 4,035 atau hitung lebih tinggi (5,455 > 4,035). Selain itu, nilai signifikansi kecerdasan emosional lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Sesuai dengan hasil perhitungan diperoleh nilai R square sebesar 0,50%, artinya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebesar 50,5%. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diverifikasi dan diterima.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional; Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang paling utama dalam organisasi untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi, karena setiap organisasi baik publik maupun organisasi swasta akan sangat membutuhkan berbagai macam faktor agar tercapainya kinerja dengan baik. Manusia sebagai unsur utama sumber inspirasi dan gerakan suatu organisasi merupakan unsur tersulit penanganannya, seperti yang dijelaskan (Y. B. Z. A. Sutrisno et al., 2018) bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia.

Tempat yang akan menjadi objek penelitian yaitu di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo yang tepatnya berada di Jl. Brigjen Piola Isa, Dulomo Selatan, Kota Utara, Gorontalo. Dinas Sosial

Provinsi Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan di bidang sosial serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan. Dinas Sosial Provinsi Gorontalo memuat 5 bidang didalamnya, diantaranya Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial (Lingjamsos), Bidang Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak (Rehsos), Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin (Dayasos), Bidang Kelembagaan dan Kemitraan dan yang terakhir Bidang Pemberdayaan Perempuan. Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan memiliki 149 orang yang dimana terdapat 89 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 60 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Tabel 1. Capaian Kinerja

No	Sasaran Kerja	Target	Ratio
1	Orientasi Pelayanan	100%	78.00
2	Integritas	100%	79.00
3	Komitmen	100%	80.00
4	Disiplin	100%	76.00
5	Kerjasama	100%	77.00

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sasaran kerja pegawai pada setiap unsur yang dinilai belum maksimal. Dari masalah tersebut diduga terjadi karena kinerja pegawai yang rendah dimana pegawai masih terlihat cenderung tidak maksimal sehingga hal ini akan menentukan sasaran kerja itu sendiri.

Tabel 2. Hasil penilaian integritas disiplin pegawai SKPD Tahun 2021: Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Tahun 2021	Target	Nilai Disiplin Siransija
Januari	75%	70.29
Februari	75%	72.59
Maret	75%	69.00
April	75%	71.25
Mei	75%	64.50
Juni	75%	70.00
Juli	75%	72.75
Agustus	75%	67.50
September	75%	69.00
Oktober	75%	71.00
November	75%	70.50
Desember	75%	74.25

Berdasarkan data hasil penilaian disiplin integritas pegawai diatas diketahui bahwa penilaian ketidakhadiran tertinggi ada pada bulan Maret dan September yakni sebesar 69.00. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo belum mencapai target yang ditentukan yaitu 75% sehingga mengindikasikan adanya masalah pada Kantor tersebut. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo yang tepatnya berada di Jl. Brigjen Piola Isa, Dulomo Selatan, Kota Utara, Kota Gorontalo. Waktu penelitian selama 5 bulan yakni bulan November tahun 2021 sampai bulan Maret tahun 2022. Pendekatan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yaitu untuk melihat korelasi atau hubungan antar satu variabel dan variabel lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 50.5% di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya 49.5% dipengaruhi variabel lain. Hal menandakan bahwa pegawai yang memiliki dan menerapkan kecerdasan emosional yang baik akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, dan sebaliknya pegawai yang tidak memiliki dan menerapkan kecerdasan emosional yang baik tidak akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dapat dibentuk melalui variabel kecerdasan emosional. Dengan kecerdasan emosional yang baik, pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengelolah dan mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih profesional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik.

Pada hasil penelitian yang telah diuji terdapat indikator tertinggi yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel motivasi diri yang dimana pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, pegawai yang ada disana mampu menghadapi tantangan dalam memecahkan masalah serta pegawai cenderung lebih memotivasi diri agar lebih baik dalam bekerja. Kemudian terdapat juga indikator terendah yaitu keterampilan sosial dengan perolehan nilai mean 4.12 dengan berdasarkan tabel hasil deskriptif variabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo masih kurang dalam berkomunikasi antar sesama pegawai contohnya pegawai belum bisa mendamaikan konflik yang terjadi antar rekan kerja serta pegawai belum bisa menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah, hal ini dikarenakan pegawai disana terlalu fokus dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu penelitian ini menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 50.5% di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya 49.5% dipengaruhi variabel lain. Hal menandakan bahwa pegawai yang memiliki dan menerapkan kecerdasan emosional yang baik akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, dan sebaliknya pegawai yang tidak memiliki dan menerapkan kecerdasan emosional yang baik tidak akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

SARAN

Dari analisis dan kesimpulan diatas terdapat saran yang peneliti sampaikan yaitu untuk Dinas Sosial Provinsi Gorontalo agar lebih meningkatkan keterampilan sosial agar setiap pegawai bisa dengan mudah mencapai tujuan karir dan berkontribusi pada pencapaian instansi serta dapat memperluas jaringan kerja.

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Selain itu terlihat masih ada faktor lain (variabel independen) diluar penelitian ini, maka akan lebih akurat dan

memberikan nilai positif jika ditambahkan variabel lainnya yang relevan. Seperti kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Kewirausahaan (Studi pada UMKM Kreatif di Warehouse 22 Bandung). Skripsi: Administrasi Bisnis Universitas Telkom.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal inspirasi bisnis dan manajemen*, 2579-9312.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Gani, M. R., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *jurnal emba*, 3228-3237.
- Garaika, & Darmana. (2019). *Metodologi Penelitian*. Belita OKU Timur: CV HIRA TECH.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Golaman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa: T. Hermaya)*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gunardi. (2018). Kerangka Konsep dan Kerangka Teori dalam Penelitian Ilmu Hukum . *Jurnal Era Hukum*, 86-101.
- Guntur, M., Sakawati, H., & Mandasari, R. (2018). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 1-11.
- Hanisah, N., Okiana, & Rosyid, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Manajer Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Angkasa Pura Pontianak. *Jurnal Ekonomi*, 1-10.
- Karo, A. L. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Pegawai. skripsi: Program Studi Strata-1 Manajemen Ekstensi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kumala, M. (Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang). 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Gaya Kepemimpinan Manajemen Konflik Kolaborasi dan Kompromi.
- Ludin, I., Saleh, S., & Amrulloh, D. A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Wirausaha Muslim di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8-18.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muliyadi, Pratiwi, J., & Zubaidah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Ekonomi*, 26-35.
- Noermijati, Sunaryo, & Ratri, I. K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi dengan Gaya Manajemen Konflik Koperasi Integrasi dan Kompromi. *Jurnal Terapan Manajemen*, 37-47.
- Putra, K. A. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1168-1195.
- Rahayu, P. T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kali Biru). Skripsi: Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jogjakarta.

- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Journal of management and business*, 225-245.
- Robbins, S. ., & Timothy, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akrab Juara*, 262-270.
- Siagian, S. ., & Hazmanan, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 59-70.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widayati, C. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan dan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada sales marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Cabang Tangerang). *Jurnal Ekonomi*, 213-231.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wulandari. (n.d.). 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima, Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Zamora, R. (2019). Kinerja: Lingkungan Kerja, disiplin dan stres kerja pada PT. Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 48-55.