

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
WANITA KARTIKA CANDRA PANDAAN**

SKRIPSI

Oleh

ZAKIYAH RUSDHA

NIM : 04610062



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
WANITA KARTIKA CANDRA PANDAAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh
ZAKIYAH RUSDHA
NIM : 04610062



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
WANITA KARTIKA CANDRA PANDAAN**

SKRIPSI

Oleh:

**ZAKIYAH RUSDHA
NIM : 04610062**

Telah Disetujui 24 September 2008
Dosen Pembimbing,

Jamal Lulail Yunus, SE., MM
NIP. 150299506

Mengetahui :

Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH Kecerdasan Emosional (EQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
WANITA KARTIKA CANDRA PANDAAN

SKRIPSI

Oleh

ZAKIYAH RUSDHA
NIM : 04610062

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada tanggal : 14 Oktober 2008

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u> NIP. 150284096	: []
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Jamal Lulail Yunus, SE.,MM</u> NIP. 150299506	: []
3. Penguji Utama <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP. 150231828	: []

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

PERSEMBAHAN

Teriring rasa syukur kehadiran Allah SWT skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ibu dan Bapak yang selalu saya cintai,
Yang dengan jerih payahnya mengasuh dan mendidiku mulai dari kecil hingga sekarang ini, yang selalu menyayangiku dengan setulus hati, serta berkat do'a dan restunya aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
Semoga ananda bisa menjadi anak yang berbakti.

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا
وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung”

(Ali Imran: 200)

“Dengan kesabaran, kita tahu makna hidup yang baik”

(Umar ibn al-khaththab)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Zakiyah Rusdha
NIM : 04610062
Fak/Jur : Ekonomi/Manajemen
Alamat : Jl. Kersikan Gang II No. 528 Bangil Pasuruan

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul :

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI WANITA KARTIKA
CANDRA PANDAAN**

Adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 25 Agustus 2008
Hormat saya

Zakiyah Rusdha
NIM 04610062

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan kerendahan hati dan ketulusan hati yang paling dalam, penulis panjatkan syukur alhamdulillah rabbil 'alamiin ke hadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan”** dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan Allah kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah sukses mengantar umatnya menuju jalan kebenaran dan semoga kita diberi kekuatan untuk melanjutkan perjuangan beliau.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa pengarahan dan bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

4. Setyo Wibowo, SE., selaku manajer Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi ditempat tersebut.
5. Segenap staf dan karyawan Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan, yaitu ibu Rini selaku sekretaris koperasi wanita kartika candra, Ibu Khoirunnisa', Ibu dian yang telah memberikan izin dan membantu dalam memperoleh data dalam penulisan skripsi ini.
6. Ayah, Ibu, dan adik-adikku yang telah memberikan perhatian, dan motivasi baik spiritual maupun material dalam penulisan skripsi ini.
7. sahabat-sahabatku yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dorongan lahir dan batin serta dengan tulus ikhlas mendoakan hingga terselesainya skripsi ini.

Kepada semua pihak tersebut di atas semoga Allah SWT memberikan imbalan pahalasepadan atas segala kebaikan-kebaikan dan dicatat oleh-Nya sebagai amal sholeh. Amien.

Penulis menyadari bahwa dalam penusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan krtitik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan lebih lanjut.

Malang, 24 September
Penulis

Zakiyah Rusdha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
M O T T O.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Batasan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori.....	19
1. Kecerdasan Emosional	19
a. Pemetaan Paradigma Kecerdasan Emosional.....	19
b. Emosi	20
c. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	24
d. bentuk dan komponen penilaian kecerdasan emosional	26
e kecerdasan emosional (EQ) dalam pekerjaan	29
2. Kecerdasan emosional dalam pandangan islam	32
3. Kinerja	38
a. pengertian kinerja	38
b. penilaian kinerja	40
c. pengukuran kinerja	42
d. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	42
e. ciri-ciri individu produktif	43
4. kinerja dalam pandangan islam	44
5. pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan ..	46

C. Kerangka Penelitian	47
D. Hipotesis.....	48
1. Model Konsep	48
2. Model Hipotesis	48
3. Hipotesis Penelitian	49

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	50
B. Jenis Penelitian	50
C. Populasi dan sampel	50
D. Data dan Sumber Data	52
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Instrumen Penelitian	53
G. Skala Pengukuran	54
H. Definisi operasional variabel.....	55
I. Metode Analisis Data	59
1. Analisa data kuantitatif	59
a. Uji Validitas Data	59
b. Uji Reliabilitas Data	60
c. Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
2. Pengujian Hipotesis	62
a. Uji t	62
b. Uji F.....	63

BAB IV :PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian	64
1. Gambaran Umum Koperasi Wanita kartika candra pandaan....	65
2. Visi, Misi, dan Tujuan Koperasi.....	67
3. Struktur Organisasi.....	68
4. Ketenagakerjaan	70
5. Unit usaha Koperasi Wanita kartika Candra Pandaan.....	72
6. Identifikasi kecerdasan emosional terhadap koperasi wanita kartikacandra pandaan.....	73
B. Pembahasan Hasil Penelitian	75
1. Deskripsi Responden Penelitian	75
2. Deskripsi Variabel Penelitian	78
3. Analisis Data	95
a. Uji Validitas	95
b. Uji Reabilitas	95
4. Analisis Regresi Berganda.....	95
5. Pengujian Hipotesis	99
a. Uji F.....	99

b Uji t.....	101
C. Pembahasan Data Hasil Penelitian	103
1. Analisis Secara Simultan.....	103
2. Analisis Secara Parsial.....	105
3 Analisis Variabel paling Dominan	108
4 Pembahasan Dalam Perspektif Islam	109

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	110
B. Saran	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	16
Tabel 2.2 : Model pikiran dan peta dari fungsi otak	19
Tabel 2.3 : kerangka kerja konseptual kecerdasan emosional	27
Tabel 3.1 : Rumusan Nilai Jawaban	55
Tabel 3.2 : Operasional Variabel	57
Tabel 4.1 : Data Keanggotaan	70
Tabel 4.2 : tingkat Pendidikan karyawan koperasi wanita kartika candra pandaan.....	71
Tabel 4.3 : Jadwal Jam Kerja Karyawan koperasi wanita kartika Candra pandaan.....	72
Tabel 4.4 : Deskripsi Jenis Kelamin Karyawan koperasi wanita kartika Candra pandaan.....	75
Tabel 4.5 : Deskripsi Usia Karyawan koperasi wanita kartika Candra pandaan.....	76
Tabel 4.6 : Deskripsi Tingkat Pendidikan Karyawan. koperasi wainita kartika Candra pandaan.....	77
Tabel 4.7 : Deskripsi Masa Kerja Karyawan.....	77
Tabel 4.8 : Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel mengenali emosi diri sendiri (X_1).....	79
Tabel 4.9 : Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel pengaturan atau mengelola emosi diri sendiri (X_2).....	81
Tabel 4.10 : Distribusi Responden Atas Jawaban Variable memotivasi diri sendiri (X_3).....	84
Tabel 4.11: Distribusi Responden Atas Jawaban Variable mengenali emosi orang lai (X_4).....	86
Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Membina Hubungan Dengan Orang Lain	89
Tabel 4.13: Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja Pada kuantitas Kerja	93
Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja Pada Kualitas kerja	94
Tabel 4.15 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas.....	96
Tabel 4.16 : Rekapitulasi hasil nilai analisis regresi berganda.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: kompetensi kecerdasan emosional.....	31
Gambar 2	: Kerangka penelitian	47
Gambar 3	: Model Kosep.....	48
Gambar 4	: Model Hipotesis	48
Gambar 5	: Struktur Organisasi Koperasi Wanita kartika Candra Pandaan.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 : Struktur Organisasi
- Lampiran 4 : Output Pengujian Validitas
- Lampiran 5 : Output Pengujian Reliabilitas
- Lampiran 6 : Output Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 : Kuesioner

ABSTRAK

Rusdha, Zakiyah. 2008, SKRIPSI. Judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan.

Pembimbing: Jamal Lulail Yunus, SE., MM

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional (EQ), Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta merupakan unsur penting dalam perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, banyak cara yang dapat dilakukan oleh manajer. Salah satunya dengan cara meningkatkan kecerdasan emosional (EQ), pada antar karyawan.

Penelitian ini menganalisis kecerdasan emosional (EQ) yang terjadi di Koperasi Wanita Kartika Candra dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, dimana variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen (X) adalah kecerdasan emosional (EQ) yang diidentifikasi dengan item kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri atau kesadaran diri (X1), pengaturan atau mengelola emosi diri sendiri (X2), memotivasi diri sendiri (X3), mengenali emosi orang lain atau empati (X4), dan membina hubungan dengan orang lain (X5). Sampel yang digunakan adalah 67 karyawan.

Hasil pengujian menggunakan regresi berganda menemukan bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan. Hal tersebut hasil analisis didapat nilai F hitung sebesar $14.985 \geq F$ tabel 4.39 dan teruji pada $\alpha = 5\%$ dan membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sementara hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel mengenali emosi orang lain (X4) mempunyai pengaruh yang paling dominan dengan t hitung paling besar $6.561 \geq t$ tabel 1.996 dan dengan signifikan terkecil 0.000, sedangkan analisis regresi menunjukkan hasil konstanta sebesar 2707. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional (EQ) pada antar karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan koperasi wanita kartika candra.

ABSTRACT

Rusdha, Zakiyah. 2008. Thesis. Title: "The Effect of Emotional Quotient (EQ) on Employee performance in Women Cooperation of Kartika Candra in Pandaan".

Advisor: Dr. Jamal Lulail Yunus, SE.,MM

Keyword: Emotional Quotient (EQ) and employee performance

Employee achievement performance is the result of work in quality and quantity gained by employee in accomplishing his/her duty corresponds to his/her held responsibility. And it is an important element in a company. In order to improve employee achievement, there are so many ways that can be done by the manager. One of them is improving emotional quotient (EQ) among employees.

This research analyzes emotional quotient (EQ) in Women Cooperation of Kartika Candra in Pandaan in regarding to employee achievement. Testing is conducted by using double linear regression, where its dependent variable (Y) is employee performance and its independent variable (X) is emotional quotient (EQ) identified by item of capability to recognize their own emotion of self-awareness (X1), managing or administering self-emotion (X2), self-motivation (X3), recognizing other emotion or emphatic (X4), and building a relationship with others (X5). The used sample is 67 employee.

The examination result using double regression found that emotional quotient (EQ) variables collectively have significant effect on employee. It can be seen from the analysis result, where the value of F_{count} is $14.985 \geq 4.39$ in F_{table} and tested at $\alpha = 5\%$ and proving that independent variable has simultaneous effect on dependent variable. While, the result of T-test shows that variable of recognizing others emotion (X4) has the most dominant effect with the largest T_{count} value of $6.561 \geq 1.996$ in T_{table} with the smallest significance of 0.000, whereas regression analysis shows the constant result of 2.707. This testing result explains that Emotional Quotient (EQ) among employee has a role in improving employee's performance at women cooperation of Kartika Candra.

المستخلص

رشدى، زكية، 2008. البحث. أثر الذكاء الانفعالى في أداء عمل الموظفين لشركة الجمعية التعاونية للبنات
Kartika Candra
المشرف :الدكتور جمال الليل يونس

الكلمات الرئيسية: الذكاء الانفعالى، عمل الموظفين

عمل الموظفين الذي يمثل به يحصل عمل الجودة و الكميّ هما يتناول الموظفين في عمالهما مسويا على مسؤولية، وهكذا ذو ركن عظيم في شاركة. في منظمات الموظفين تكثير الطريق لعمل المدير. وواحد منهم يعني بطريقة منظمة الذكاء الانفعالى عند شغلين.

يكون هذا البحث تحليل الذكاء الانفعالى التي كانت في مساعدة مرأة Kartika Candra فندان في متعلق في أداء عمل الموظفين. وفي امتحانه متعامل بارتكا سين، في اى كميّة متغيرة تابعة وهى عملة الموظفين، ومتعامل كميّة متغيرة تابعة ولها الزكاء الانفعالى التي بتحقيق المعرفة الشحصية مقدرة لمعرفة عمل البشري او انصاف البشري، مرتب او مضبط عمل البشري، تحريك عمل البشري، تعريف عمل البشري الاخرى، وصلة الحميم مع الناس. باختبار الشيء 67 الموظفين.

ومن حاصل البحث، نعرف أن تعامل بارتكا سين يوجد منه المتعامل الزكاء الانفعالى وتأثر بالغ الاهمية عن عمل الموظفين. وأقل من ذلك البحث تحليل قدرة F على اقصى السواء من $F \geq 4,39 \text{ tabel } 14.985$ وفي امتحانه $\alpha = 5\%$ وتختبر من حرية متغيرة تابعة متصنعة. بمتغيرة ملزمة. بينما من حاصل البحث t يعنى يوجد على تعرف عمل البشري الاخرى، يملك التأثير المشرف من كبيرا $t \leq 6,561 \text{ tabel } 1,996$ و بالغ الاهمية الصغيرة 0,000، واحيانا البحث بارتكا سين من حاصل البقي ب 2707. كان من حاصل البحث ان يوجد الزكاء الانفعالى عن بينهم الموظفين في اشترك العمل الموظفين على مساعدة وانيتا كرتيكا جندارا فندان.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan '*added value*' bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis: 2004). Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

(<http://www.e-psikologi.com/masalah/EQ.htm>)

Dewasa ini perkembangan dunia bisnis semakin pesat dan keadaan perekonomian duniapun dapat berubah dengan intensitas yang cukup tinggi, di mana hal ini baik secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Pimpinan perusahaan harus mengikuti perkembangan zaman dan perubahan yang terjadi pada segala aspek di lingkungan perusahaan sehingga mampu

mempertahankan kelangsungan hidupnya. Di samping itu pihak manajemen perusahaan harus mampu mengindikasikan dengan akurat kompetisi yang terjadi di pasar dan bagaimana strategi yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk memenangkan persaingan tersebut. Maka dari itu pentingnya untuk selalu membawa emosi yang menyenangkan ke tempat kerja. Emosi menjadi penting karena ekspresi emosi yang tepat terbukti bisa menyapakan sters pekerjaan. Bahwasannya karyawan yang berkemampuan tinggi dalam mengelolah emosi ternyata jauh lebih cepat mendapatkan promosi dan kesempatan pengembangan karir dibandingkan rekan-rekannya yang memiliki kemampuan teknis semata (Martin:2003)

Manusia adalah makhluk yang paling cerdas, dan Tuhan, melengkapi manusia dengan komponen kecerdasan yang paling kompleks. Sejumlah temuan para ahli mengarah pada fakta bahwa manusia adalah makhluk yang diciptakan paling unggul, dan akan menjadi unggul asalkan bisa menggunakan keunggulannya. Salah satunya adalah kemampuan untuk memahami dan mengelolah hubungan manusia yang dikatan menjadi akar istilah Kecerdasan Emosional (Could:1994). Manusia juga sebagai aset penting dalam organisasi menjadi penentu organisasi di masa yang akan datang. Pembekalan kompetensi menjadi sangat penting demi bertahannya organisasi tersebut. Seyogyanya pembekalan ini menyentuh pada aspek manusia dan aspek teknis. Sayangnya, masih ada

perusahaan yang terkadang hanya membekali karyawannya sebatas kompetensi secara teknis. Sedangkan kompetensi sosial dipengaruhi oleh kecerdasan emosi. Sesungguhnya manusia diberi potensi emosi yang bisa mendorong dirinya ke perbuatan jelek maupun baik. Maka yang terbaik adalah mengendalikan dan mengarahkannya agar ia menjadi motivator ke arah yang lebih baik. Jika seseorang sanggup berbuat yang demikian, maka berarti ia memiliki kecerdasan emosi yang baik (Abdullah, 2005: 147).

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus. Sesungguhnya kecerdasan itu, sebenarnya hingga saat ini para ahli pun tampaknya masih mengalami kesulitan untuk mencari rumusan yang komprehensif tentang kecerdasan. Dalam hal ini, Chaplin (1975) memberikan pengertian kecerdasan sebagai *kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif*. Sementara itu, Woolfolk (1975) mengemukakan bahwa menurut teori lama, kecerdasan meliputi tiga pengertian, yaitu : (1) *kemampuan untuk belajar*; (2) *keseluruhan pengetahuan yang diperoleh*; dan (3)

kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru atau lingkungan pada umumnya.

Sebagai pribadi, salah satu tugas besar kita dalam hidup ini adalah berusaha mengembangkan segenap potensi (fitrah) kemanusiaan yang kita miliki, melalui upaya belajar *learning to live together (EQ)*, serta berusaha untuk memperbaiki kualitas diri-pribadi secara terus-menerus, hingga pada akhirnya dapat diperoleh aktualisasi diri dan prestasi hidup yang sesungguhnya (*real achievement*). Nilai mendasar yang mau dikembangkan dengan menampilkan EQ dalam dunia kerja adalah implikasinya terhadap penyelenggaraan pelatihan-pelatihan. Dengan memperhatikan bahwa EQ berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja maka organisasi perlu melakukan pelatihan-pelatihan EQ. "EQ mempengaruhi semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan . bahkan ketika anda bekerja seorang diri, keberhasilan anda akan sangat tergantung pada seberapa besar tingkat kedisiplinan dan motivasi anda sendiri.

Goleman (1999), salah seorang yang mempopulerkan jenis kecerdasan manusia lainnya yang dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi seseorang, yakni *Kecerdasan Emosional*, yang kemudian kita mengenalnya dengan sebutan **Emotional Quotient (EQ)**. Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan *mengenal perasaan kita sendiri dan perasaan*

orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Daniel Golmen dalam bukunya "Emotional Intelligence"(1995), juga mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dibutuhkan bukan hanya "cognitive intelligence" tetapi juga "emotional intelligence". Bahwasannya kecerdasan emosional (EQ) adalah untuk mengendalikan hal-hal negative seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang disekeliling. Berkembangnya pemikiran tentang kecerdasan emosional (EQ) menjadikan rumusan dan makna tentang kecerdasan semakin lebih luas.

Tanpa adanya pengendalian atau kematangan emosi (EQ) dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (keimanan dan ketakwaan). Sangat sulit bagi seorang karyawan untuk dapat bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stress, menyelesaikan konflik yang sudah menjadi bagian atau resiko profesi, dan memikul tanggung jawab. Serta untuk tidak menyalahgunakan kemampuan dan keahlian yang merupakan amanah yang dimilikinya kepada jalan yang tidak dibenarkan. Sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka (mutu dan kualitas audit) atau terjadinya penyimpangan-penyimpangan, kecurangan dan manipulasi terhadap tugas yang diberikan. Karena

seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu untuk mengetahui serta menangani perasaan mereka dengan baik, mampu untuk menghadapi perasaan orang lain dengan efektif. Selain itu juga seseorang karyawan yang memiliki pemahaman atau kecerdasan emosi dan tingkat religiusitas yang tinggi akan mampu bertindak atau berperilaku dengan etis dalam profesi dan organisasi (Ludigdo dan Maryani,2001).

Karena itulah perlu adanya perubahan akan makna dalam sistem pendidikan kita, dalam menyikapi makin beratnya tantangan di era globalisasi dan dalam rangka membentuk pribadi yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi. Sehingga peran lembaga pendidikan termasuk perguruan tinggi sebagai pencetak Sumber Daya Manusia dalam perusahaan (koprasi kartika candra) diharapkan mampu mengangkat nilai-nilai: kejujuran, komitmen, amanah, integritas, bertanggung jawab, keyakinan terhadap sifat-sifat Tuhan YME dan keteguhan hati merupakan bagian pengajaran yang diberikan kepada para calon auditor (mahasiswa) (Ludigdo, 2004).

Tahun 1986 dengan persetujuan Menteri Koperasi yang masih dijabat oleh Bapak Bustanul Arifin, SH bahwa Koperasi Wanita Kartika Candra merupakan koperasi wanita nomer 2 (dua) di Jawa Timur. Dan sebagai salah satu koperasi yang tumbuh dan berkembang dari bawah (Bottom up) segala kegiatannya selalu berorientasi kepada kepentingan

dan pemenuhan kebutuhan anggota. Saat ini usaha yang dikelola oleh Kartika Candra adalah unit simpan pinjam, unit pertokoan, unit persewaan alat pesta dan mobil serta unit wartel. Semua usaha ini telah dikelola oleh tangan-tangan yang profesional sesuai dengan bidangnya. Sehingga setiap unit, omsetnya selalu mengalami kenaikan. Dan koperasi ini mempunyai beberapa cabang sewilayah Kabupaten Pasuruan. Namun saat ini baru meliputi 10 kecamatan di Pasuruan yaitu, Kec Pandaan, Kec Gempol, Kec Prigen, Kec Sukorejo, Kec Beji, Kec Bangil, Kec Purwosari, Kec Purwodadi, Kec Wonorejo dan Kecamatan Kota Pasuruan. Bahkan, koperasi ini juga berhasil mengelola usaha supermarket yang begitu besar dan manajemennya tidak kalah dengan retail-retail swasta besar lainnya.

Kecerdasan emosional (EQ) terdapat adanya beberapa komponen yakni; kesadaran diri atau mengenali emosi diri sendiri, pengaturan dan mengelolah Emosi Diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain atau ketrampilan social. Oleh karena itu apabila kecerdasan emosional (EQ) diterapkan dalam koperasi kartika candra maka akan mudahnya mencapai segala tujuan yang berhubungan dengan koperasi tersebut. Karena didalam pekerjaan bukan kecerdasan intelektual saja yang harus diterapkan tetapi kecerdasan emosional (EQ) juga harus diterapkan.

Dengan adanya kecerdasan emosional dapat menghasilkan kualitas produk yang baik bagi perusahaan. Demikian juga dengan pengukuran

kecerdasan emosi terhadap tingkat kinerja karyawan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan output tertentu, sehingga dapat diketahui kualitas dan kuantitas kerja karyawan (kinerja) dalam perusahaan.

Penjelasan tersebut secara langsung mengindikasikan dan membuktikan kepada kita semua, bahwa para karyawan khususnya auditor (mahasiswa) di Indonesia dalam abad 21 perlu untuk mengembangkan aspek atau berbagai keterampilan dan keahlian khusus dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang semakin kompleks, termasuk didalamnya: dalam tingkat kinerja karyawan, keterampilan atau keahlian profesi, kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) dan kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*).

Bertumpu pada beberapa ulasan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti menentukan judul yang sesuai dengan penelitian ini: "**Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Wanita kartika Candra Pandaan Pasuruan**"

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Variabel kecerdasan emosional manakah, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana terurai diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel kecerdasan emosional manakah, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. BATASAN MASALAH

Untuk lebih mengarahkan pembahasan terhadap permasalahan yang akan dikaji, maka penelitian ini hanya dibatasi pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, yakni kecerdasan emosional (EQ). Beserta indikator-indikator pelengkapannya yang berlandaskan pada teori Daniel Dolemen, yang meliputi:

1. Kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri atau kesadaran : kesadaran atau mengenali terhadap emosi diri, penilaian diri secara teliti, percaya diri.
2. Mengelola dan mengespresikan emosi diri dengan tepat : kendali diri, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptabilitas, inovasi.
3. Motivasi diri sendiri : dorongan prestasi, komitmen terhadap kelompok, kemampuan berinisiatif, optimisme.
4. Mengenali emosi orang lain : memahami kepentingan orang lain, orientasi pelayanan, mengatasi keragaman, kesadaran politis.
5. Membina hubungan dengan orang lain : kemampuan mempengaruhi, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan kerja, kolaborasi dan koperasi, kemampuan tim.

Sedangkan untuk variabel kinerja menggunakan teori Mangkunegara, yang meliputi:

1. Kuantitas kerja dengan indikator : penetapan target, berusaha memenuhi target.
2. Kualitas kerja dengan indikator : mengerjakan tugas dengan teliti, memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Memberikan masukan bagi dunia akademis khususnya dalam bidang ekonomi manajemen dalam mengetrapkan dan mendiskusikan mengenai pentingnya kecerdasan emosional bagi para mahasiswa, sebagai calon penerus menciptakan ekonomi yang lebih maju dimasa yang akan datang, serta dalam menyikapi semakin beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Memberikan masukan bagi unit koperasi kartika candra agar dapat lebih meningkatkan kemampuan karyawan / anggota dalam melaksanakan tugas dengan lebih memberikan perhatian dan pelatihan terkait dengan pengembangan kecerdasan emosional sehingga mereka bekerja dengan optimal, berintegritas dan bertanggung jawab.

3. Memberi informasi bagi kelompok responden mengenai pentingnya kecerdasan emosional, sehingga mereka dapat mengembangkan dan melatih kecerdasan emosional secara mandiri sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja, dan mampu bersaing dengan para auditor dari luar negeri.
4. Skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi riset-riset selanjutnya terkait dengan penelitian kecerdasan emosional yang lebih sempurna dan komprehensif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dibawa ini, yakni oleh:

Candra (2003) tentang Analisa Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja karyawan. jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian deskriptif kausal, pengukuran kecerdasan emosional dan semangat kerja karyawan menggunakan instrumen kuesioner, analisa data yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan tingkat signifikan 0,1. Dari hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh koefisien korelasi berganda antara variabel bebas dan terikat adalah sebesar 0,883. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan positif dan tingkat keeratan yang tinggi dengan variabel terikat.

Sedangkan analisis regresi menghasilkan persamaan regresi $Y=12,366+0,120X_1+1,202X_2+0,849X_3+0,167X_4+0,508X_5$ sehingga dapat diketahui bahwa variabel X_2 (motivasi diri) memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian antara variabel bebas dengan variabel terikat menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil pengujian parsial antara variabel bebas dan variabel terikat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial.

Sufnawan (2007) tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. Pengukuran kecerdasan emosional dan kinerja menggunakan instrumen kuisisioner yang di adopsi dari Cooper dan Sawaf (1998), sedangkan untuk pengukuran kecerdasan spiritual menggunakan instrumen yang diadopsi dari Khavari (2000). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual auditor secara bersama-sama terhadap kinerja auditor, dan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual auditor secara terpisah terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor baik secara bersama-sama ataupun secara terpisah. Akan tetapi kecerdasan spiritual kontribusi dan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja auditor dibandingkan dengan kecerdasan emosional auditor ($\beta = 0,744 > \beta = 0,251$) berdasarkan hasil analisis juga menunjukkan pengaruh yang sangat besar dalam mendorong kinerja optimal auditor yaitu: 76,8% ($R^2 = 0,768$). Besarnya pengaruh

tersebut, dapat disebabkan, dalam tempat kerja selain permasalahan teknis pekerjaan, juga banyak terdapat permasalahan yang menyangkut konflik dan dilemma etis, dan berbagai ragam persoalan yang terkait dengan kondisi mental kejiwaan auditor. Sehingga dalam menyelesaikan permasalahan tersebut diatas harus lebih banyak dengan memakai pendekatan kecerdasan emosional dan spiritual dari pada keahlian intelektual, karena permasalahan tersebut tidak dapat di atasi hanya dengan kecerdasan intelektual auditor semata.

Wardhana (2003) Tentang Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kepanjen Malang. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan datanya dengan metode kuesioner, juga menggunakan nalisis regresi berganda yang menunjukkan besarnya koefisien dan pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat, juga menggunakan Uji F dan Uji t. Dari hasil perhitungan yang didapat adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(582,042 > 4,39)$ dan untuk t_{hitung} $\{X_1 (115,624), X_2 (110,842), X_3 (114,508), X_4 (106,156), X_5(110,917) \} > t_{tabel} (1,960)$.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Variabel	Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
1.	Franci Candra	Analisa pngaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap semangat kerja karyawan	X: Kecerdasan Emosional Y: Semangat Kerja Karyawan	<u>Metode Pengumpulan Data:</u> - Observasi - Wawancara - Kuesioner - Kepustakaan <u>Teknik Analisis Data:</u> Korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan tingkat signifikan 0,1	Hasil data, diperoleh harga koefesien korelasi berganda antara varabel bebas dan terikat adalah sebesar 0,883. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan positif dan tingkat keeratan yang tingi dengan variabel terikat. Sedangkan analisis regresi menghasilkan persamaan regresi $Y=12,366+0,120X_1+1,202X_2+0,849X_3+0,167X_4+0,508X_5$ sehingga dapat diketahui bahwa variabel X_2 (motivasi diri) memiliki

					pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat
2.	Norma Ria Wardhana	Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kepanjen Malang”	X: Kecerdasan Emosi Y: Kinerja	<u>Metode Pengumpulan Data:</u> - Observasi - Wawancara - Kuesioner <u>Teknik Analisis Data:</u> Korelasi dan regresi berganda	Dari hasil perhitungan yang didapat adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (582,042 > 4,39) dan untuk t_{hitung} { X_1 (115,624), X_2 (110,842), X_3 (114,508), X_4 (106,156), X_5 (110,917) } > t_{tabel} (1,960).
3	Fathul Huda Sufnawan	pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual auditor terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik”	X: Kecerdasan Emosi Y: Kinerja	<u>Metode Pengumpulan Data:</u> - Observasi - Wawancara - Kuesioner <u>Teknik Analisis Data:</u> Korelasi dan regresi berganda	Hasil analisis meunjukkan kecerdasan emosional dan spiritual auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor baik secara bersama-sama ataupun secara terpisah. Akan tetapi kecerdasan spiritual kontribusi dan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja

					<p>auditor dibandingkan dengan kecerdasan emosional auditor ($\beta = 0,744 > \beta = 0,251$) berdasarkan hasil analisis juga menunjukkan pengaruh yang sangat besar dalam mendorong kinerja optimal auditor yaitu: $76,8\%$ ($R^2 = 0,768$). Besarnya pengaruh tersebut, dapat disebabkan, dalam tempat kerja selain permasalahan teknis pekerjaan, juga banyak terdapat permasalahan yang menyangkut konflik dan dilemma etis, dan berbagai ragam persoalan yang terkait dengan kondisi mental kejiwaan auditor</p>
--	--	--	--	--	---

B. Kajian teoritis

1. Kecerdasan Emosional

a. Pemetaan Paradigma Kecerdasan Manusia

Otak sebagai tempat berkumpulnya bermacam – macam jenis kecerdasan yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang; terdiri dari berbagai susunan sel syaraf yang rumit, yang mampu bergenerasi dan bersifat dinamis. Melihat fungsi dan cara kerja otak dalam keseharian kita, dapat dibagi menjadi dua (2) bagian : yaitu ; otak *kanan* dan otak *kiri* yang mana keduanya memiliki fungsi yang berbeda dalam menghadapi masalah atau memberikan respon terhadap rangsangan dari luar otak (Michalko,2003). Untuk lebih jelasnya hal tersebut dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Model Pikiran dan Peta dari Fungsi Otak

No	Otak kiri	Otak kanan
1	menggunakan kata-kata dalam menjelaskan sesuatu	Menggunakan gerak tubuh atau gambar dalam menjelaskan sesuatu.
2	Otak kanan analisa: memilih sesuatu ke dalam unsur pokok otak.	Membuat sistesis : menaruh segala sesuatu bersamaan.
3	Menggunakan simbol	Melihat sesuatu apa adanya
4	Abstraksi bagian relevan dari informasi dari keseluruhan.	Membuat analogi dan melihat kesamaan
5	Bagus dalam mengindera waktu	Lemah dalam mengindera waktu

6	Tergantung pada fakta dan alasan	Tergantung pada naluri/gerak hati.
7	Bagus dalam menghitung	Lemah dalam menghitung
8	Lemah dalam hubungan/renggang	Bagus dalam hubungan renggang
9	Logis	Gerak hati
10	Berfikir secara linier	Berfikir holistik.

Sumber : (Dirangkum dari Michalko: 2003)

b. Emosi

Sudah lama diketahui bahwa emosi merupakan salah satu aspek berpengaruh besar terhadap sikap manusia. Bersama dengan dua aspek lainnya, yakni kognitif (daya pikir) dan konatif (psikomotorik), emosi atau yang sering disebut aspek afektif, merupakan penentu sikap, salah satu predisposisi perilaku manusia.

Namun tidak banyak yang mempermasalahkan aspek emosi hingga muncul Daniel Goleman, yang mengangkatnya menjadi topik utama di bukunya. Kecerdasan emosi memang bukanlah konsep baru dalam dunia psikologi. Lama sebelum Goleman, di tahun 1920, E.L. Thorndike sudah mengungkap *social intelligence*, yaitu kemampuan mengelola hubungan antar pribadi baik pada pria maupun wanita. Thorndike percaya bahwa kecerdasan sosial merupakan syarat penting bagi keberhasilan seseorang di berbagai aspek kehidupannya. Salah satu

pengendali kematangan emosi adalah pengetahuan kita yang mendalam mengenai emosi itu sendiri. Banyak orang tidak tahu menahu mengenai emosi atau bersikap negatif terhadap emosi karena kurangnya pengetahuan akan aspek ini. Seorang anak yang terbiasa dididik orang tuanya untuk tidak boleh menangis, tidak boleh terlalu memakai perasaan akhirnya akan membangun kerangka berpikir bahwa perasaan, memang sesuatu yang negatif dan oleh karena itu harus dihindari. Akibatnya anak akan menjadi sangat rasional, sulit untuk memahami perasaan yang dialami orang lain serta menuntut orang lain agar tidak menggunakan emosi. Salah satu definisi akurat tentang emosi diungkap J.P. Du Prez, seorang EQ organizational consultant dan pengajar senior di Potchefstroom University, Afrika Selatan. Secara tegas dia mengatakan emosi adalah suatu reaksi tubuh menghadapi situasi tertentu. Sifat dan intensitas emosi biasanya terkait erat dengan aktivitas kognitif (berpikir) manusia sebagai hasil persepsi terhadap situasi. Emosi adalah hasil reaksi kognitif terhadap situasi spesifik.

Emosilah yang seringkali menghambat orang tidak mau melakukan perubahan. Ada perasaan takut dengan apa yang akan terjadi, ada rasa cemas, ada rasa khawatir, ada pula rasa marah karena adanya perubahan. Hal tersebut itulah yang seringkali menjelaskan mengapa orang tidak mengubah polanya untuk berani mengikuti jalur-jalur menapaki jenjang kesuksesan. Hal ini sekaligus pula menjelaskan pula

mengapa banyak orang yang sukses yang akhirnya kelewat puas dengan koindisinya lantas takut melangkah. Yang akhirnya mereka menjadi orang gagal.

Emosi pada prinsipnya menggambarkan perasaan manusia menghadapi berbagai situasi yang berbeda. Oleh karena itu emosi merupakan reaksi manusiawi terhadap berbagai situasi nyata maka sebenarnya tidak ada emosi baik atau emosi buruk. Berbagai buku psikologi yang membahas masalah emosi seperti yang dibahas Atkinson (1983) membedakan emosi hanya 2 jenis yakni emosi menyenangkan dan emosi tidak menyenangkan. Dengan demikian emosi di kantor dapat dikatakan baik atau buruk hanya tergantung pada akibat yang ditimbulkan baik terhadap kita maupun orang lain yang berhubungan dengan kita (Martin:2003).

Tantangan menonjol bagi pekerja saat ini terutama adalah bertambahnya jam kerja serta keharusan untuk mengelola hal-hal berpotensi stress dan berfungsi efektif di tengah kompleksitas bisnis. Selain itu pekerja dituntut mampu menempatkan kedupan kerja dan keluarga selalu dalam posisi seimbang. Tak hanya soal kemampuan logika, kini tantangan pekerjaan juga terletak pada kemampuan berelasi dan berempati. Dalam berkata, bertindak dan mengambil keputusan, seseorang membutuhkan kecerdasan emosi yang tinggi, sehingga mampu melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain.

Emosi menjadi penting karena ekspresi emosi yang tepat terbukti bisa melenyapkan stress pekerjaan. Semakin tepat kita mengkomunikasikan perasaan, semakin nyaman perasaan kita. Ketrampilan manajemen emosi memungkinkan kita menjadi akrab dan mampu bersahabat, berkomunikasi dengan tulus dan terbuka dengan orang lain. Berbagai riset tentang emosi umumnya berkesimpulan sederhana bahwa 'adalah penting untuk membawa emosi yang menyenangkan ke tempat kerja palagi pada bagian produksi karena pengaruhnya kecerdasan emosional ini nantinya dapat menentukan baik tidal kualitas produksi. Emosi yang tadinya sering ditinggal di rumah saat berangkat kerja kini justru semakin perlu dilibatkan di setiap setting bisnis. John Naisbitt pun dalam bukunya "*High Tech, High Touch : Technology and Our Search for Meaning*" mendukung pendapat ini. Dikatakannya pada situasi dimana teknologi mewabah, kita justru haus akan sentuhan kemanusiaan. Perkembangan tehnologi yang luar biasa yang kini terjadi dirasakan tak diiringi dengan perubahan sosial yang memadai. Kita hidup di era yang oleh Naisbitt disebut sebagai 'zona keracunan tehnologi. Di satu sisi kita sangat memuja tehnologi, di sisi lain kita melihat ada bagian yang hilang dari tehnologi, yaitu sentuhan kemanusiaan yang kita idamkan (Martin:2003).

d. Pengertian Kecerdasan Emosional (EQ)

Istilah kecerdasan emosi (EQ) baru dikenal secara luas pada pertengahan 1990-an dengan diterbitkannya buku Daniel Golmen "*Emotional Intellgence*" yang isinya menekankan pentingnya kecerdasan emosi dibandingkan kecerdasan intelektual (Golmen, 1998). Golmen (2000) mnejelaskan bahwa kecerdasan emosi (*Emotional Intellgence*) adalah : "kemampuan seseorang untuk dapat mengelolah perasaan atau emosinya dirinya dan orang lain agar dapat meneghadapi frustasi sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif atau mnunda kepuasan-kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang kreatif dan mampu berempati kepada orang lain".

Sehingga seseorang memiliki kemampuan atau kematangan emosional yang baik akan mampu untuk berempati, menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan sekitarnya. Selain dari pada itu dapat dikatakan kecerdasan emosioanl adalah kemampuan lebih dari seorang individu untuk ketahanan dalam menghadapi kegagalan dan mampu mengendalikan emosi.

"kecerdasan emosi adalah: kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan seringkali

kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan". (Martin :2003)

Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Berbeda dengan pemahaman negatif masyarakat tentang emosi yang lebih mengarah pada emosionalitas sebaiknya pengertian emosi dalam lingkup kecerdasan emosi lebih mengarah pada kemampuan yang bersifat positif.

Bahwa kecerdasan emosi memungkinkan individu untuk dapat merasakan dan memahami dengan benar, selanjutnya mampu menggunakan daya dan kepekaan emosinya sebagai energi informasi dan pengaruh yang manusiawi, yang menuntut pemilikan perasaan untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri dan menanggapi secara tepat, menerapkannya secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Sebaliknya bila individu tidak memiliki kematangan emosi maka ia akan sulit mengelola emosinya secara baik dalam bekerja. (Cooper dan Sawaf :1998, dalam bukunya *Emotional Intelligence in Leadership and Organization*)

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) dapat merujuk pada satu keanekaragaman ketrampilan, kapabilitas, dan kompetensi non kognitif,

yang mempengaruhi seseorang untuk berhasil menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. (Robbins, 2003:144)

kemampuan seseorang bertindak bertujuan, untuk berfikir rasional dan untuk berhubungan dengan lingkungannya yang secara efektif. Aspek-aspek yang terkait adalah efeksi, personal dan faktor sosial. (Wischeler: 1958, dalam Chernis: 2000)

Himpunan dari berbagai fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan/emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memiliki keyakinan tentang dirinya (percaya diri) dan penuh antusias, pandai memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakannya. (Syapiro: 1997, dalam Yacob: 2001)

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengakui perasaan diri sendiri, mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungan, serta menghadapi dan menerapkannya dengan tepat akan keberadaan energi emosi yang dimilikinya, sehingga dapat bertindak secara efektif dan rasional.

d. Bentuk dan Komponen Penilaian Kecerdasan Emosional

Terdapat berbagai pandangan atau penapat tentang komponen yang terdapat dalam kecerdasan emosional, yang dilihat dari bagaimana persepsi peneliti dan akademis tersebut dalam memandang kecerdasan

emosional itu sendiri. Golemen (1995) dalam Harsono dan Untoro (2004), membagi komponen kecerdasan emosional kedalam 5 (lima) bagian dengan mengembangkan teori Gardner yang sebelumnya telah ada. Kerangka kerja dikemukakan oleh Golemen antara lain dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2.3
Kerangka kerja konseptual kecerdasan emosional

<u>Sub kontrak</u>	<u>Dimensi</u>	<u>Indikator</u>
Kecakapan Pribadi	Kemampuan untuk bisa mengenali diri sendiri atau kesadaran	1). Kesadaran atau mengenali terhadap emosi diri 2). Penilaian diri secara teliti 3). Percaya diri
	Mengelolah dan mengekspresikan emosi diri dengan tepat	1). Kendali diri 2). Sifat dapat dipercaya 3). Kewaspadaan 4). Adaptabilitas 5). Inovasi
	Motivasi Diri Sendiri	1). Dorongan prestasi 2). Komitmen terhadap kelompok 3). Kemampuan berinisiatif 4). Optimisme
Kecakapan Sosial	Empati atau Mengenali Emosi Orang Lain	1). Memahami kepentingan orang lain 2). Orientasi pelayanan 3). Mengatasi keragaman 4). Kesadaran politis

	Ketrampilan Sosial atau Membina Hubungan dengan Orang Lain	1). Kemampunan mempengaruhi 2). Kemampuan berkomunikasi 3). Kepemimpinan 4). Katalisator perubahan 5). Manajemen konflik 6). Pengikat jaringan kerja 7). Kolaborasi dan koperasi 8). Kemampuan tim
--	--	---

Sumber : Dirangkum dari berbagai artikel dan buku yang ditulis Golemen (Harsono dan Untoro (2004)

Sedangkan Hariwijaya (2006) mengemukakan :

- 1). Kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri.

Mengenali emosi diri berarti mewaspadaai terhadap suasana hati kita atau terhadap pikiran tentang suasana hati kita sendiri, artinya harus memosisikan diri kita sebagai pengontrol emosi, bukan kita yang dikontrol emosi baik didalam keluarga, kantor, masyarakat dan dalam lembaga apapun. Diri kita ada di atas aliran emosi, bukan berada di dalam aliran emosi, sehingga tidak membuat kita terhanyut. Jadi kita tidak hanya mengajarkan pada kecerdasan akademis saja (IQ), tapi juga mengenali emosi untuk bisa mengatasi gejala yang ditimbulkan oleh kesulitan-kesulitan hidup nantinya. Kecerdasan intelektual tidak menjamin seseorang bisa bahagia, atau sukses, apabila tidak bisa mengenali emosi dirinya sendiri.

2). Mengelola Dan Mengekspresikan Emosi Diri Dengan Tepat.

Ketika kita mampu mengelola dan mengekspresikan emosi, maka keuntungannya kita akan mampu lebih cepat menguasai perasaan, dan kembali membangkitkan kehidupan emosi yang normal.

3). Memotivasi Diri Sendiri

Diharapkan dapat memotivasi diri sendiri untuk dapat bekerja mencapai tujuan. Mengendalikan diri, atau bersabar untuk mencapai hasil yang lebih besar.

4). Mengenali Emosi Orang lain

Ketika kita bias mengenali emosi diri sendiri, insyaAllah kita akan bisa juga mengenali emosi orang lain. Bisa berempati, bias merasakan apa yang orang lain rasakan tanpa harus terhanyut. Ini merupakan hal mendasar dan cukup penting, ketika kita ingin membangun kehidupan bersosial, bertetangga atau berorganisasi.

5). Membina Hubungan dengan orang lain

Jika keempat point di atas sudah bisa dilaksanakan dengan baik, akan lebih mudah untuk point yang terakhir ini yaitu membina hubungan dengan orang lain.

e. Kecerdasan Emosional (EQ) Dalam Pekerjaan

Di dunia kerja kelebihan orang-orang yang mempunyai kecerdasan tinggi dibandingkan orang lain tercermin dari beberapa fakta berikut ini :

- 1). Pada posisi yang berhubungan dengan banyak orang mereka lebih sukses bekerja. Terutama karena mereka lebih berempati, komunikatif, lebih tinggi rasa humornya, dan lebih peka akan kebutuhan orang lain
- 2). Para salesman, penyedia jasa, atau professional lainnya yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi nyatanya lebih disukai pelanggan, rekan sekerja dan atasannya;
- 3). Mereka lebih bisa menyeimbangkan rasio dan emosi. Tidak terlalu sensitif dan emosional, namun juga tidak dingin dan terlalu rasional. Pendapat mereka dianggap selalu obyektif dan penuh pertimbangan ;
- 4). Mereka menanggung stress yang lebih kecil karena bisa dengan leluasa mengungkapkan perasaan, bukan memendamnya. Mereka mampu memisahkan fakta dengan opini, sehingga tidak mudah terpengaruh oleh gosip, namun berani untuk marah jika merasa benar;
- 5). Berbekal kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang tinggi mereka selalu lebih mudah menyesuaikan diri karena fleksibel dan mudah beradaptasi;
- 6). Di saat orang lain menyerah, mereka tidak putus asa dan frustrasi, justru menjaga motivasi untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan sebagai langkah awal guna meningkatkan kecerdasan emosi di tempat kerja. Dua ahli EQ (*Emotional Quotient*), Salovey & Mayer (1990)–pengembang konsep EQ, jauh sebelum Goleman – merangkumnya menjadi lima aspek berikut ini: 1). kesadaran diri (*self awareness*), 2). mengelola emosi (*managing emotions*), 3). memotivasi diri sendiri (*motivating oneself*), 4). empati (*emphaty*) dan 5). menjaga relasi (*handling relationship*). Seperti halnya Peter dan Salovey, pada mulanya Daniel Goleman pun menyebut 5 dimensi guna mengembangkan kecerdasan emosi yaitu 1). Penyadaran Diri, 2). Mengelola Emosi, 3). Motivasi Diri, 4). Empati dan 5) Keterampilan Sosial. Namun dalam buku-buku terbitan terakhirnya Goleman lebih mempertegas sekaligus menyederhanakan *framework* kompetensi EQ-nya menjadi sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kompetensi Kecerdasan Emosional (EQ)

Self awareness :	<ol style="list-style-type: none"> 1. penyadaran emosi diri 2. Self assessment 3. Percaya diri
Social awareness :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empathy 2. Orientasi service 3. Penyadaran organisasi
Self Management :	<ol style="list-style-type: none"> 1. kontrol diri 2. Mempercayai dan dipercaya 3. Disiplin dan tanggung jawab (<i>conscientiousness</i>) 4. Kemampuan adaptasi 5. Dorongan berprestasi 6. Inisiatif

Social Skill :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun hubungan dengan orang lain 2. Mempengaruhi (<i>influence</i>) 3. Komunikasi 4. Manajemen konflik 5. Kepemimpinan 6. Katalis perubahan 7. Membangun ikatan 8. Kerjasama dan kolaborasi
-----------------------	---

Sumber : Dirangkum dari Martin, 2003, hl 28

Framework kompetensi EQ terbaru Daniel Goleman, Sumber: Martin, 2003 Dalam buku terbarunya yang membahas kompetensi EQ, *“The emotionally Intelligent Workplace”* Goleman menjelaskan bahwa perilaku EQ tidak bisa hanya dilihat dari sisi setiap kompetensi EQ melainkan harus dari satu dimensi atau setiap *cluster*-nya. Kemampuan kesadaran social (*social awareness*) misalnya tidak hanya tergantung pada kompetensi empati semata melainkan juga pada kemampuan untuk berorientasi pelayanan dan kesadaran akan organisasi.

2. Kecerdasan Emosional Dalam Pandangan Islam

Kecerdasan Emosi sebenarnya bukan suatu bahasan yang asing dalam Islam. Dalam tela’ah Alquran dan kehidupan Rasulullah saw. tercantum bagaimana seorang muslim atau muslimah harus bersikap dalam menjalani hidup atau dalam mengelola emosinya.

Dalam islam pun juga mengajarkan untuk saling berbuat baik terhadap sesamanya, sebagaimana telah dijelaskan dalam firman Allah :

وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

Artinya: “Dan berbuat baiklah, Karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik..”(QS.Al-Baqarah : 195)

Selain itu dalam pandangan islam”sabar” juga adalah kunci dari kecerdasan emosional. Ada dua hal yang harus dilakukan manusia agar ia memenangkan pertempuran agung itu, yaitu shalat dan sabar.

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾

Artinya: “Minta tolonglah kamu (dalam jihad akbar ini) dengan melakukan shalat dan sabar, sesungguhnya itu berat kecuali bagi orang-orang yang khusuk”. (QS.Al-Baqarah : 45)

Ada sebuah buku yang harus kita baca untuk melatih kesabaran. Buku yang ditulis oleh Daniel Goleman itu berjudul *Emotional Intelligence* . Menurut Goleman, para psikolog telah melupakan satu bagian penting dalam jiwa manusia yang bernama emosi. Psikolog jarang membicarakan emosi, padahal emosi itu sangat menentukan kebahagiaan dan penderitaan manusia. Emosi juga melindungi manusia terhadap berbagai bahaya. Emosi adalah hasil perkembangan evolusi manusia yang paling lama, dan emosi terpusat pada salah satu bagian otak manusia di bawah sistem yang sudah berkembang dalam evolusi semenjak evolusi mamalia terjadi.

Emosi sangat mempengaruhi kehidupan manusia ketika dia mengambil keputusan. Tidak jarang suatu keputusan diambil melalui

emosinya. Tidak ada sama sekali keputusan yang diambil manusia murni dari pemikiran rasionya karena seluruh keputusan manusia memiliki warna emosional. Jika kita memperhatikan keputusan-keputusan dalam kehidupan manusia, ternyata keputusannya lebih banyak ditentukan oleh emosi daripada akal sehat.

Emosi yang begitu penting itu sudah lama ditinggalkan oleh para peneliti padahal kepada emosi itulah bergantung suka, duka, sengsara, dan bahagiannya manusia. Bukan kepada rasio. Karena itulah Goleman mengusulkan selain memperhatikan kecerdasan otak, kita juga harus memperhatikan kecerdasan emosi. Ia menyebutkan bahwa yang menentukan sukses dalam kehidupan manusia bukanlah rasio tetapi emosi. Dari hasil penelitiannya ia menemukan situasi yang disebut dengan *when smart is dumb*, ketika orang cerdas jadi bodoh. Ia menemukan bahwa orang Amerika yang memiliki kecerdasan atau IQ di atas 125 umumnya bekerja kepada orang yang memiliki kecerdasan rata-rata 100. Artinya, orang yang cerdas umumnya menjadi pegawai kepada orang yang lebih bodoh dari dia. Jarang sekali orang yang cerdas secara intelektual sukses dalam kehidupan. Malahan orang-orang biasalah yang sukses dalam kehidupan.

Lalu apa yang menentukan sukses dalam kehidupan ini? Bukan kecerdasan intelektual tapi kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional diukur dari kemampuan mengendalikan emosi dan menahan diri.

Didalam Hadist telah menerangkan tentang baiknya untuk dapat “Menahan Marah” yakni ;

حدَّثنا عَبَّاس بن مُحَمَّد الدَّورِيّ وَغَيْرِ واحدٍ، قالو : حدَّثنا عبد الله بن يزيد المقرئ، حدَّثنا سعيد بن أبي أيوب، حدَّثني أبو مرحوم عبد الرحيم ابن ميمون، عن سهل بن معاذ بن أنس الجهيني، عن أبيه عن النبيّ قال: من كظم غيظا وهو يستطيع أن ينفّذه، دعاه الله يوم القيامة على رءوس الخلائق حتى يخيره في أيّ الحور ش.

Artinya: Abbas bi Muhammad Ad-Duri dan yang lainnya menceritakan kepada kami dan mereka berkata, Abdullah Bin Yazid Al-Muqri menceritakan pada kai, Sa`id bin Abu Ayyub menceritakan kepada kami, Abu Marhum Abdurrahim bin maimun menceritakan kepadaku, dari Sahl bin Muadz bin Anas Al Juhaini dari bapaknya, bahwa nabi SAW bersabda, “Barang siapa yang menahan marah sedang ia mampu untuk melampiaskannya, maka Allah akan memanggilnya pada hari kiamat di hadapan para makhluk, sehingga Allah akan memilihkan untuknya bidadari mana yang ia inginkan”. Shahih : Ash-Shahihah (175).

Dalam Islam, kemampuan mengendalikan emosi dan menahan diri disebut “Sabar”. Orang yang paling sabar adalah orang yang paling tinggi dalam kecerdasan emosionalnya. Ia biasanya tabah dalam menghadapi kesulitan. Ketika belajar orang ini tekun. Ia berhasil mengatasi berbagai gangguan dan tidak memperturutkan emosinya. Ia dapat mengendalikan emosinya. (Rahmat, sabar kunci kecerdasan emosional: 2008, www.jalal-center.com)

Sebenarnya teori Daniel ini dapat disimpulkan dalam peribahasa Arab: *man shabara zhafara, barang siapa yang bersabar, ia akan sukses*. Hal ini

bisa dikaitkan bahwa orang yang sukses dalam hidupnya adalah orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi atau orang-orang yang sabar. Keadaan ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara sukses dengan kecerdasan. Kecerdasan emosional bisa dibentuk dengan melatih kesabaran dan tekun dalam menempuh perjalanan sabar. Seperti itulah seorang sufi yang menempuh perjalanan menuju Allah. Ia tempuh berbagai bencana tetapi ia tetap sabar. Itulah cara mengembangkan kecerdasan emosional.

Orang-orang yang cerdas secara emosional adalah orang yang sabar dan tabah dalam menghadapi berbagai cobaan. Ia tabah dalam mengejar tujuannya. Orang-orang yang bersabar menurut Al-Quran akan diberi pahala berlipat ganda di dunia dan akhirat:

أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ ﴿١٥٧﴾

Artinya: "Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Tuhan mereka, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk". (QS.Al-Baqarah : 157).

Ada beberapa pahala yang akan diperoleh bagi orang yang bersabar yaitu shalawat (keberkatan yang sempurna), rahmat, dan hidayat. Adapun didalam Hadist juga menerangkan tentang "Kesabaran"

حَدَّثَنَا الْأَنْصَارِيُّ، حَدَّثَنَا مَعْنُ، حَدَّثَنَا مَالِكُ بْنُ أَنَسٍ، عَنِ الزُّهْرِيِّ، عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَزِيدٍ، عَنْ أَبِي

سَعِيدٍ:

أن ناساً من الأنصار سألوا النبيّ، فأعطاهم، ثمّ سألوه، فأعطاهم، ثمّ قال: ما يكون عندي من خير، فلن أدخره عنكم، ومن يستغن يغنيه الله، ومن استعفف، يعفه الله، ومن يتصبر يصبره الله، وما أعطي أحد شيئاً ه خيراً وأوسع من الصبر.

Artinya: Al-Ansori menceritakan kepada kami, Ma`n menceritakan kepada kami, dari Zuhri, dari Atha`bi Yazid, dari Abu Sa`id, bahwa ada sekelompok orang ansor yang meminta(sesuatu) kepada nabi SAW, kemudian beliau memberikan(nya) kepada mereka. Mereka kemudian meminta (sesuatu) kepadanya, dan beliaupun memeberikan(nya) kepada mereka. Beliau kemudian bersabda, "Harta yang ada padaku, aku tidak akan menyimpannya (sembunyikan) dari kalian. Barang siapa yang meminta kecupan, maka Allah akan mencukupinya. Barang siapa yang meminta di pelihara dirinya, maka Allah akan memeliharanya. Barang siapa yang meminta kesabaran, maka Allah akan memberinya kesabaran. Tidaklah seseorang di berikan sesuatu yang lebih baik dan lebih luas dari pada kesabaran". Shahih :At-Tho`liq Ar -Roghib (2/11); Shohih Abu Daud (1451) Muttafaq alaih.

Sesungguhnya akal dan nafsu harus dapat dikendalikan oleh hati, jika hati seseorang baik maka baik pula jasadnya dan apabila hati seseorang itu rusak maka rusak pula jasadnya. Adapun didalam Hadist telah menerangkan tentang "Hati" :

حدَّثنا أبو نعيم حدثنا زكرياء عن عامر قال سمعت النعمان بن بشير يقول سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول الحلال بينو الحرام بين وبينهما مشبهات لا يعلمها كثير من الناس فمن اتقى المشبهات استبرأ لدينه وعرضه ومن وقع في الشبهات كراع يرعى حول الحمى يوشك أن يواقعه ألا وإن لكل مالِك حمى ألا إن حمى الله في أرضه محارمه ألا وإن في الجسد مضغة إذا صلحت صلح الجسد كله وإذا فسدت فسد الجسد كله ألا وهي القلب

Artinya: “Diceritakan oleh abu nu'man dan zakariya bahwasannya nu'man berkata ; saya mendengar nu'man bin basyir berkata; saya mendengar Rosul SAW bersabda: halal dan haram itu adalah suatu hal yang jelas(hukumnya), dan keduanya merupakan hal yang serupa, akan tetapi banyak dari manusia yang tidak mengetahuinya. Barang siapa meninggalkan syubhat (keraguan antara halal dan kharam) maka dia terbebas untuk agamanya dan kehormatannya, dan barang siapa berada dalam syubhat maka ia laksana penggembala atas penjagaannya.maka ketahuilah bahwasannya segala kepemilikan adalah suatu penjagaan. Dan sesungguhnya penjagaan Allah terdapat pada bumi-Nya (penciptaan-Nya) adalah kekharamannya dan sesungguhnya di dalam tubuh manusia itu terdapat sebuah gumpalan darah, jika ia (gumpalan) itu baik maka baik pula semua jasadnya (tubuhnya), dan jika ia rusak maka rusak pula semua jasadnya (tubuhnya). Dan gumpalan itu adalah hati”.(HR. Bukhari : 50)

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi . Bisa pula berarti hasil kerja.

Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan /instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Mangkunegara (2000:67). Kemudian menurut Sulistiyani (2003:223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Whitmore (1997:104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah

suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan". John Witmore dalam *Coaching for Performance* (1997:104) "kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan". Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:(a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, c) berperngendalian diri, (d) kompetensi

. (<http://Irwan68.wordpress.com/2008/04/06/Kinerja>)

Kinerja menurut Dewan Kinerja Nasional mengartikannya sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari sekarang (Umar, 2003:9).

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja

individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1993:379) “ *A way of measuring the contribution of individuals to their organization* “. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cascio (1992:267) “penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”. Menurut Wahyudi (2002:101) “penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”. Menurut Simamora (338:2004) “ penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”.

<http://Irwan68.wordpress.com/2008/04/06/Kinerja>

Dengan standart kinerja untuk membandingkan apa yang diharap dilakukan seorang pegawai dengan apa yang sesungguhnya dikerjakan, seorang supervisor dapat menentukan level kinerja pegawai tersebut. Proses penilaian kinerja harus dikaitkan dengan uraian pekerjaan dan standar kinerja. Mengembangkan standar kinerja yang jelas dan realistis dapat mengurangi problem komunikasi dalam umpan balik penilaian

kinerja antara manajer dan supervisor, serta pegawai (Mathis dan Jackson, 2001:247).

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Di beberapa Negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran kinerja (Sinungan, 2005:21).

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang didapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, diantaranya:

- a. Perbandingan-perbandingan antar pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histories Yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetangahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandinagn pelaksanaan antar satu unit (perorangan tugas, seksi proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relative.
- c. Perbandinagan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perthatian pada sasaran atau tujuan (Sinungan, 2005:23).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mathis dan Jackson (2001:82).

Umar (2003:11) mengutip bahwa menurut Balai pengembangan Kinerja Daerah ada enam factor utama yang menentukan kinerja diantaranya:

- a. Sikap Kerja
- b. Tingkat Ketrampilan
- c. Hubungan antara Tenaga kerja dan pimpinan
- d. Manajemen Produktivitas
- e. Efisien tenaga Kerja
- f. Kewiraswastaan

e. Ciri-Ciri Individu Produktif

Menurut Umar (2003:11) menerangkan tentang ciri –ciri individu produktif yang yang dikutip dari Sedarmayanti (1995), yaitu:

- a. Tindakan yang konstruktif
- b. Percaya diri
- c. Mempunyai rasa tanggung jawab
- d. Mamiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- e. Memiliki pandangan kedepan
- f. Mampu menyelesaikan persoalan
- g. Dapat menyesuaikan diri dengan dengan lingkungan yang berubah
- h. Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- i. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

4. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia (bekerja) agar dapat bekerja dengan baikdan giat.

يٰٓاَيُّهَا الْاِنْسٰنُ اِنَّكَ كَادِحٌ اِلٰى رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلٰقِيْهِ ﴿١٠١﴾

Artinya : “Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya”

Dari ayat di atas bahwa dalam Islam juga menganjurkan umat manusia agar bekerja dengan baik dan sungguh–sungguh dengan niat ikhlas dan mengharapkan keridhaan Allah, maka dengan itulah diharapkan akan mendapat pahala yang nantinya akan dibalas dengan tempat yang terbaik disisinya.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi yang tinggi akan menampilkan kinerja yang tinggi pula atau dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Bahwa kecerdasan intelektual bukan satu-satunya kunci dari keberhasilan atau kesuksesan, melainkan dengan menciptakan kecerdasan emosional yang tinggi maka akan tercapainya keberhasilan atau kesuksesan yang diinginkan (Golemen,1998).

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ

اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿١٠٨﴾

Artinya : "Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui"

Dari ayat di atas terbukti bahwa manusia diciptakan Allah mempunyai naluri beragama yaitu agama tauhid. kalau ada manusia tidak beragama tauhid, maka hal itu tidaklah wajar. mereka tidak beragama tauhid itu hanyalah lantaran pengaruh lingkungan. Oleh karena itu kecerdasan emosi adalah kunci utama keberhasilan seseorang yang merupakan inti dari kemampuan pribadi dan social sedangkan kunci dari kecerdasan emosi adalah kejujuran, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerja sama, dan peduli terhadap sesamanya. Hal seperti itulah yang

dinamakan fitrah dari Allah berupa suara hati yang terdapat pada jiwa manusia yang seharusnya dijadikan sebagai pusatnya prinsip yang memberikan rasa aman, pedoman, daya dan kebijaksanaan.

5. Pengaruh kecerdasan Emosi (EQ) Terhadap Kinerja karyawan

Dewasa ini perkembangan dunia bisnis semakin pesat dan keadaan perekonomian duniapun dapat berubah dengan intensitas yang cukup tinggi, di mana hal ini baik secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Pada era krisis ekonomi ini perilaku konsumen menjadi lebih rasional dan cermat, mereka lebih mengutamakan nilai (*value*) dan sikap karyawan dengan cara kecerdasan emosi yang baik seperti bersikap lebih ramah dan enak pelayanannya dan juga menerapkan kejujuran, ketekunan agar mempunyai kualitas kerja yang baik.

Dasawarsa terakhir ini telah mencatat rententent laporan tentang lenyapnya sopan santun dan rasa aman, menyiratkan adanya serbuan dorongan jahat hal itu mencerminkan meningkatnya ketidak seimbangan kecerdasan emosi, keputusan, dan rapuhnya moral didalam keluarga kita, masyarakat dan kehidupan kita bersama. (Golemen,2005: xi)

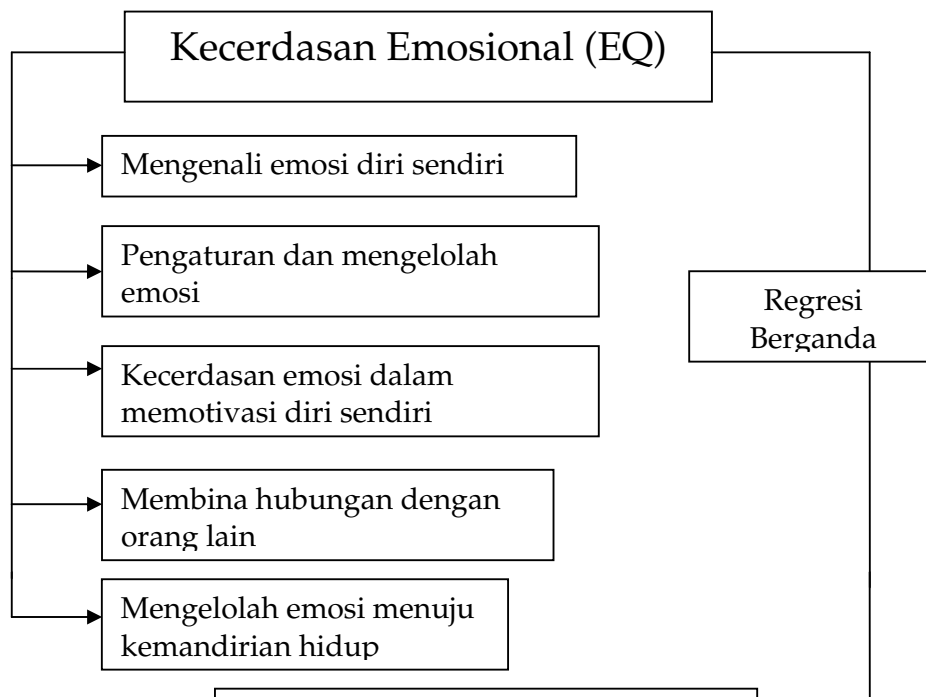
Syarat penting bagi keberhasilan seseorang di berbagai aspek kehidupannya. Menurut Daniel Goleman (1999) kecerdasan emosi

merupakan kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen, integritas dan kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya. Hal ini terangkum dalam *framework* kompetensi EQ Daniel Goldman yaitu *self awareness, self management, social awareness* dan *social skill*.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengelolah, mengenali dan mengespresikannya dengan tepat (Harmoko, 2005) sedangkan kinerja adalah pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari sekarang (Umar,2003:9), dan sebagai seorang karyawan adalah dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja (kinerja) yang optimal. Dari definisi tersebut jelas bahwa kecerdasan emosi sangat mendukung kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan suatu kinerja yang baik.

C. Kerangka Penelitian

Gambar 2.2
Kerangka penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006:64).

1. Model Konsep

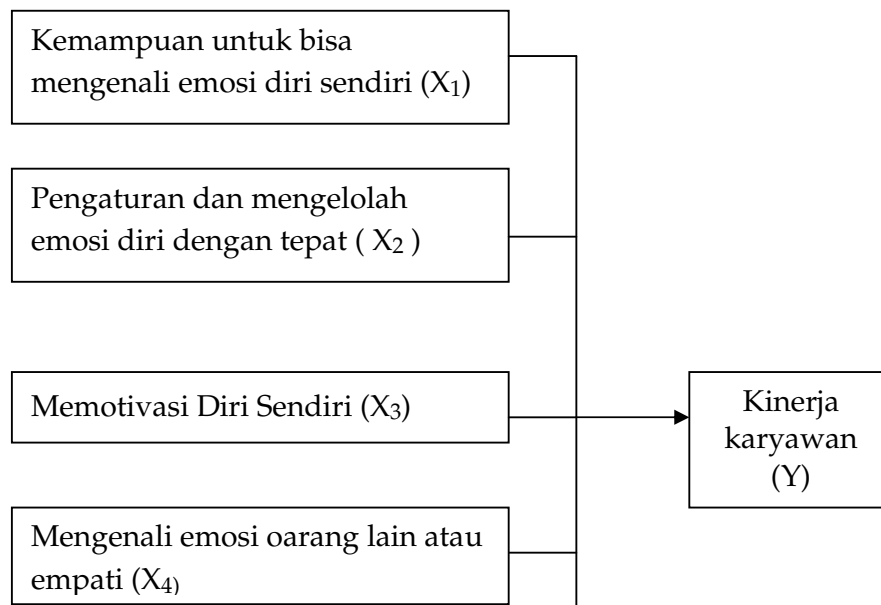
Gambar 2.4
Model Kosep



Sumber : Data Diolah

2. Model Hipotesis

Gambar 2.3
Model Hipotesis



3. Hipotesis Penelitian

1. Diduga variabel Kemampuan untuk Bisa Mengenali Emosi Diri Sendiri (X_1), Mengelolah Emosi Diri Sendiri dengan Tepat (X_2), Memotivasi Diri Sendiri (X_3), Mengenali emosi oarang lain (X_4), Membina hubungan dengan orang lain (X_5) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kartika Candra Pandaan
2. Diduga variabel Kemampuan untuk Bisa Mengenali Emosi Diri Sendiri (X_1), Mengelolah Emosi Diri Sendiri dengan Tepat (X_2), Memotivasi Diri Sendiri (X_3), Mengenali emosi oarang lain (X_4), Membina hubungan dengan orang lain (X_5) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kartika Candra Pandaan

3. Diduga variabel Kemampuan untuk Bisa Mengenali Emosi Diri Sendiri (X_1), merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di unit Usaha Koperasi Kartika Candra Jl Raya Kalitenga No. 31 Pandaan Kabupaten Pasuruan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat eksplanatif, yaitu penelitian untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan, apakah suatu variabel disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya. masalah penelitian dipecahkan dengan bantuan cara berpikir deduktif melalui pengajuan hipotesis yang dideduksi dari teori-teori yang bersifat universal dan umum. Dan adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel pada tingkat Kecerdasan Emosi (EQ) terhadap Kinerja Karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (1999:72) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Penelitian ini yang menjadi obyek adalah seluruh karyawan Koperasi Wanita kartika Candra pandaan pasuruan yang berjumlah 114 orang.

50

2. Sampel

Menurut Sugiyono (1999:73) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini terdapat 114 (seratus empat belas) populasi, sedangkan sampel yang diambil adalah 67 (enam puluh tujuh) orang karyawan.

Arikunto (2006:112), apabila sampelnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah sampelnya besar dapat diambil antara 20-25% atau lebih.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Wiley (2006:123) pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian

terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Karena data yang akan diolah berdasarkan hasil penebaran kuisisioner, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara Acak Sederhana (*simple random sampling*).

D. Data dan sumber data

1. Data

Kuncoro (2007:23) menjelaskan Data kuantitatif dalam penelitian adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi:

- a. Data interval, yaitu data yang diukur dengan jarak di antara dua titik pada skala yang sudah diketahui.
- b. Data rasio, yaitu data yang diukur dengan suatu proporsi.

2. Sumber Data

Sedangkan untuk sumber data dalam penelitian ini adalah (Marzuki, 1997:55).

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti, baik melalui pengamatan maupun *quesioner*.

b. Data sekunder.

Merupakan data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian, misalnya *literature* ataupun sumber yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Data sekunder merupakan instrumen yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna memperkuat dan menjelaskan data primer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian ilmiah ada beberapa data beserta masing-masing perangkat pengumpulan datanya Nasution (2007:106). Adapun teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Pengambilan data melalui pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Wawancara

Dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak tertentu untuk mendapatkan data dan keterangan tentang hal – hal yang diteliti.

3. Observasi

Pengambilan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dengan melihat dokumen–dokumen serta catatan yang terdapat di perusahaan.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Arikunto (2006:151) mendefinisikan "Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui". Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

G. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono, (1999:86) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden".

Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain :

Tabel 3.1
Pengukuran Nilai Jawaban

No	Nilai Jawaban	Keterangan
1.	5	Sangat setuju
2.	4	Setuju
3.	3	Cukup setuju
4.	2	Tidak setuju
5.	1	Sangat tidak setuju

(Sugiyono,1999:86)

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan regresi untuk mencari pengaruh antar variabel.

H. Definisi Operasional Dan Variabel

Pengukuran merupakan keniscayaan dalam penelitian ilmiah, karena pengukuran itu merupakan jembatan untuk sampai pada observasi. Penelitian selalu mengharuskan pengukuran variabel dalam relasi yang dipelajarinya. Tujuan pengukuran variabel ini baru pada tahap menjawab

pertanyaan "bagaimana cara untuk mengukur variabel tersebut"? Selanjutnya muncul pertanyaan lanjutan; "apa yang diukur" atau "bagaimana cara merubah konsep, dan "apa alat ukurnya".

Mengukur adalah sebuah proses kuantifikasi, karena itu setiap kegiatan pengukuran berkaitan dengan jumlah, dimensi atau taraf dari sesuatu obyek atau gejala yang diukur. Hasil dari pengukuran itu biasanya dilambangkan dalam bentuk bilangan.

Prosedur pengukuran variabel dimulai dari pembuatan *definisi operasional konsep variabel*. Kerlinger mengungkapkan, bahwa definisi operasional itu melekatkan arti pada suatu konsep variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur suatu konsep variabel itu. Suatu definisi operasional yang sederhana (kasar) dari konsep 'Emotional Quetiont (EQ) adalah skor yang dicapai pada tes intelegensi Quetiont (X) dalam penelitian ini.

Sugiyono (2002:32) menyatakan bahwa variabel didalam penelitian suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni satu variabel bebas (*independent variable*), yaitu: **Kecerdasan Emosional (EQ)** dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu: **Kinerja Karyawan**.

Dalam hal ini dapat dilihat secara jelas pada penjelasan tabel operasional variabel berikut ini:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kecerdasan Emosional (EQ)	1. Kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri/Kesadaran diri(X_1).	1). Kesadaran terhadap emosi diri 2). Penilaian diri secara teliti. 3). Percaya diri	1). Kesadaran terhadap emosi diri 2). Penilaian diri secara teliti. 3). Percaya diri
	2. Pengaturan atau mengelolah emosi diri(X_2).	1). Kendali diri 2). Sifat dapat dipercaya 3).Kewaspadaan 4).Adaptabilitas 5). Inovasi	1). Kendali diri 2). Sifat dapat dipercaya 3).Kewaspadaan 4).Adaptabilitas 5). Inovasi
	3. Memotivasi Diri Sendiri (X_3)	1). Dorongan prestasi 2). Komitmen terhadap kelompok 3).Kemampuan berinisiatif 4).Optimisme	1). Dorongan prestasi 2). Komitmen terhadap kelompok 3).Kemampuan berinisiatif 4).Optimisme
	4. Mengenali Emosi Orang Lain Atau Empati (X_4)	1).Memahami kepentingan orang lain 2). Orientasi pelayanan 3). Mengatasi keragaman 4).Kesadaran politis	1).Memahami kepentingan orang lain 2). Orientasi pelayanan 3). Mengatasi keragaman 4).Kesadaran politis

	5. Membina Hubungan Dengan Orang Lain/Bersosial (X ₅)	<ol style="list-style-type: none"> 1).kemampuan mempengaruhi 2).kepemimpinan 3). katalisator perubahan 4). manajemen konflik 5). Pengikat jaringan kerja 6). Kolaborasi dan koperasi 7). Kemampuan tim 	<ol style="list-style-type: none"> 1).kemampuan mempengaruhi 2).kepemimpinan 3). katalisator perubahan 4). manajemen konflik 5). Pengikat jaringan kerja 6). Kolaborasi dan koperasi 7).Kemampuan tim
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1). Penetapan target 2). Berusaha memenuhi target
		2. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1).Mengerjakan tugas dengan teliti 2).Memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan

sumber: Data Diolah

I. Model Analisis Data

1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis numerik berupa angka-angka dalam bentuk tabulasi dan perhitungan. Dalam hal ini alat analisisnya adalah model Regresi Linear Berganda. Regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dengan cara ini akan diketahui besarnya perubahan pada setiap variabel bebas. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan software pengolah data statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Sebelum kita menganalisis data lebih lanjut maka perlu diketahui terlebih dahulu, dan pendekatan yang dapat digunakan untuk menganalisis data yaitu

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Dengan menggunakan *Product Moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Arikunto, 2006:115)

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Korelasi *product moment*

n = Banyaknya sampel

X = Variabel bebas (Kecerdasan Emosi X)

Y = Variabel terikat (Kinerja Y)

b. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa satu sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat *tendensius* mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat dipercaya dan diandalkan. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_1}{S_t} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_1$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir item

S_t = Varians total

Menurut Arikunto (2006:45) untuk uji reabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan maka kami menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier yang lebih dari dua variabel (Arikunto, 2006:309), yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

$$y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + b_5.X_5 + e$$

Dimana :

y = Kinerja karyawan

X_1 = Mengenali emosi diri atau kesadaran diri

X_2 = Pengolaan emosi diri

X_3 = Motivasi diri

X4 = Mengenal emosi orang lain atau empati

X5 = Membina hubungan dengan orang lain atau ketrampilan bergaul

α = konstanta

b = koefisien regresi

e = standart error

Untuk mengetahui nilai b_1 dan b_2 digunakan

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)^2}$$

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

1. Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus : Sugiyono (2004:184)

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

2. Dengan hipotesis

$t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F_{(\alpha : K-1, K(n-1))}$

b. Uji F

1. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F digunakan rumus Sugiyono (2004:190) menyebutkan rumus uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 \cdot k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = rasio

k = jumlah variabel

R = koefisien korelasi ganda

n = jumlah sampel

2. Dengan hipotesis

$F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F(\alpha : K-1, K(n-1))$.

BAB VI

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan

a. Keadaan Geografis

Lokasi merupakan faktor penting dalam setiap usaha, pemilihan lokasi terkait dengan berbagai faktor diantaranya adalah pangsa pasar, fasilitas dan biaya transportasi, tersedianya tenaga kerja, tujuan usaha koperasi, perluasan usaha dan perkembangan koperasi dimasa depan. Namun dengan tekad yang kuat dari pengurus beserta anggota maka barulah tanggal 26 Oktober 1989 Kartika Candra memiliki kantor dengan gedung milik koperasi yang terletak di Jalan Raya Kalitenga No 31 pandaan pada saat ini.

Kantor inipun dibangun atas kerja keras pengurus dan para anggota yang saat ini dana yang dipergunakan untuk mewujudkan berdirinya kantor hampir 90% diperoleh dari partisipasi anggota. Mula-mula lingkup wilayah kerja koperasi pada saat itu hanya pada 2 (dua) kecamatan saja yaitu:

1. kecamatan pandaan dengan luas wilayah ± 4.000 ha
2. kecamatan gempol dengan luas wilayah ± 4.000 ha

Dari kedua wilayah kecamatan tersebut jumlah penduduknya 153.304 jiwa dengan penduduk (usis produktif) \pm 68.955 jiwa. Setelah dikeluarkannya UU No 25 tahun 1992 maka wilayah kerja kartika candra bisa diperluas sewilayah Kabupaten Pasuruan sampai sewilayah kerja Kartika Candra baru meliputi 10 kecamatan di Kabupaten Pasuruan ini:

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 1. Kecamatan Pandaan | 6. Kecamatan Bangil |
| 2. Kecamatan Gempol | 7. Kecamatan Purwosari |
| 3. Kecamatan Prigen | 8. Kecamatan Purwodadi |
| 4. Kecamatan Sukorejo | 9. Kecamatan Wonorejo |
| 5. Kecamatan Beji | 10. Pasuruan Kota |

b. sejarah berdirinya koperasi wanita kartika candra pandaan

Koperasi Wanita Kartika Candra berdiri tanggal 16 february 1981 pada saat itu dirintis oleh sekelompok ibu-ibu rumah tangga yang bertujuan membantu meningkatkan kesejahteraan ibu-ibu khususnya dan masyarakat umumnya, kemudian bekerja sama dengan PUSKOWANJATI untunk berkeinginan meningkatkan kegiatan tersebut menjadi wadah statu kegiatan usaha yaitu "KOPERASI" yang selanjutnya disebut Koperasi Wanita Kartika Candra.

Pada akhir tahun 1981 jumlah anggota hanya 49 orang yang dibagi menjadi 2 kelompok. kelompok ini terus bekerja keras dalam mengembangkan pemikiran dan kegiatan yang sudah berorientasi.

Akhirnya pada tahun 1984 atas persetujuan rapat anggota maka dalam berdirinya Koperasi dengan nama “Koperasi Wanita Kartika Candra”.

Kegiatan terus berjalan walaupun secara legalitas Belum disyahkan oleh pemerintah, oleh karenanya kegiatan yang dilakukan didasarkan pada prinsip koperasi, anggaran dasar maupun anggaran rumah tangga. Kemudian setelah kegiatan koperasi terus mengalami perkembangan maka pada tanggal 30 Agustus 1986 dengan persetujuan Menteri Koperasi yang pada saat itu masih dijabat oleh Bapak Bustanul Arifin, SH ditandatangani Badan Hukum Koperasi dengan Nomor 6042/BH/II/1986.

Sebagai salah satu Koperasi yang tumbuh dan berkembang dari bawah (Bottom up) segala kegiatannya selalu berorientasi kepada kepentingan dan pemenuhan kebutuhan anggota. pada saat itu kegiatan administrasi dan pusat informasi masih berkedudukan di rumah salah seorang pengurus.

2. Visi dan misi koperasi wanita kartika candra pandaan

Visi dan misi koperasi wanita kartika candra pandaan teruarai dalam isi “Sistem Tanggung Renteng” yaitu sistem pemerataan tanggung jawab bagi seluruh kelompok atau sebagai koperasi atas kewajiban kepada koperasi wanita kartika candra

Hakekat yang terkandung dalam sistem tanggung renteng merupakan sarana pembelajaran bagi seluruh anggota koperasi wanita Kartika Candra untuk:

1. Bersikap jujur
2. Menciptakan kebersamaan, solidaritas dan kekeluargaan
3. Membangkitkan kedisiplinan
4. Menumbuhkan rasa tanggung jawab baik pada diri sendiri ataupun kelompok
5. Membudayakan sikap keterbukaan
6. Menumbuhkan rasa empati atau kepedulian dan gotong royong
7. Mengembangkan pengetahuan untuk hidup secara nasional maupun menolong diri sendiri
8. Menciptakan mekanisme kontrol secara otomatis

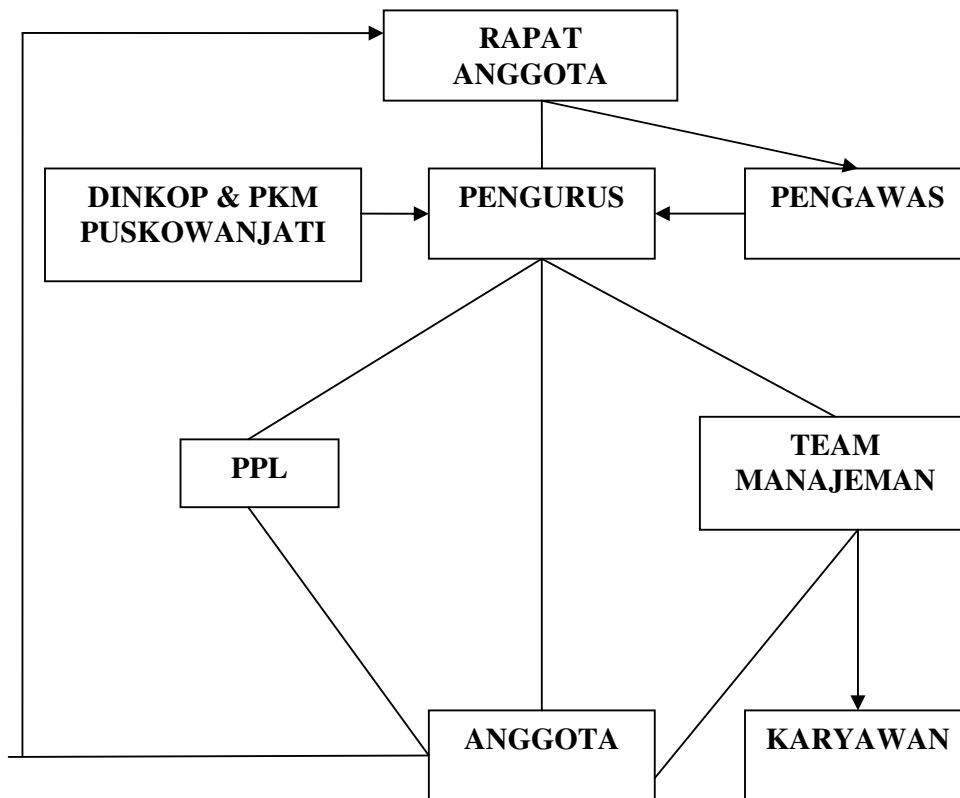
Pada dasarnya Sistem Tanggung Renteng merupakan posisi daripada pelaksanaan dan perwujudan dari azas kekeluargaan dan gotong royong dalam koperasi. Dan pada akhirnya Sistem Tanggung Renteng bisa menambah pengaman aset koperasi.

3. Struktur Organisasi Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan

Struktur merupakan kerangka dari hubungan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain atau antara atasan dengan bawahan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi sangat penting keberadaannya karena berhubungan dengan pembagian tugas yang tegas dan penuh

tanggung jawab disertai dengan pendelegasian wewenang dan adanya batasan-batasan keputusan yang dapat diambil oleh. Setiap bagian dari susunan organisasi yang secara jelas sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan usaha.

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
KOPERASI WANITA KARTIKA CANDRA PANDAAN



Sumber: Koperasi Wanita Kartika Candra pandaan

4. Keanggotaan Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan

Pertumbuhan anggota koperasi koperasi Wanita kartika Candra semakin tahun semakin meningkat. Kondisi demikian menunjukkan

bahwa Koperasi telah mampu mengatasi permasalahan pemenuhan kebutuhan masyarakat sehingga dengan segala kesadarannya masyarakat tertarik masuk menjadi anggota koperasi dan merekapun telah merasakan manfaat yang diperoleh sehingga menjadi anggota Kartika Candra yang akhirnya akan selalu menjadi solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahannya. yang terpenting bagi mereka hadala bahwa menjadi anggota Kartika Candra diharapkan dapat mengatasi kesulitan ekonomi yang mereka hadadapi.

Perkembangan anggota Sejak lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Data Keanggotaan Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan
(1999-2004)

Tahun	Awal	Masuk	Keluar	Jmlh Anggota	Jmlh kelompok
1999	3.892	1.052	271	4.673 orang	167 kelompok
2000	4.673	1.973	297	6.349 orang	184 kelompok
2001	6.349	2.640	343	8.646 orang	223 kelompok
2002	8.646	2.433	346	10.733 orang	245 kelompok
2003	10.733	2.178	1.604	11.307 orang	271 kelompok
2004	11.307	1.634	1.815	11.126 orang	276 kelompok

Sumber: Koperasi Wanita Kartika Candra

4. Ketenagakerjaan

a. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan yang ada di Koperasi Wanita Kartika Candra saat ini ada sebanyak 114 (seratus empat belas) responden, terdiri dari

karyawan tetap dan karyawan honorer. Secara garisbesar tenaga kerja yang ada di kopeasi Wanita Kartika Candra dikelompokkan menjadi dua, yaitu tenaa kerja pimpinan dan tenaga kerja operasional. Tenaga kerja pimpinan adalah orang-oang yang menduduki posisi sebagai manajer, kepala devisi dan kepala unit. Sedangkan tenaga kerja operasional adalah orang-orang yang melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperintahkan padanya oleh atasan atau kepala divisi/kepala unit.

b. Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat pendidikan karywan Koperasi Wanita Kartika Candra, masing-masing tersebar pada posisi jabatan yang berbeda-beda dalam atau unit-unit yang terdapat di Koperasi Wanita Kartika Candra. Gambaran yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Tingkat pendidikan Koperasi Wanita Kartika Candra

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)
1	Sarjana S-1	1
2	Diploma tiga (D3)	9
3	SMU/SMK	57
4	SMP	-
	Jumlah	67

Sumber: Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan

c. Jam Kerja Karyawan

Jadwal jam kerja karyawan Koperasi Wanita Kartika Candra mulai dari hari Senin sampai dengan Sabtu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Jadwal Jam Kerja Karyawan
Koperasi Wanita Kartika Candra

No	Hari	Jam Kerja	Istirahat
1	Senin- Jum'at	07-15.00	12.00-13.00
2	Sabtu	07-12.00	12.00-13.00

Sumber: Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan

5. Unit Usaha Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan

Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan mempunyai beberapa bidang usaha yaitu:

1. Unit Simpan Pinjam

unit simpan pinjam tersebut hanya difasilitasi oleh para masyarakat yang sudah menjadi anggota koperasi wanita kartika candra, bunga yang dicapai 3 ½% menurun

2. Unit Pertokoan

Pusat barang yang terdapat ditoko adalah gudang. Karena gudang adalah tempat pusat barang dari unit pertokoan tersebut, apabila karyawan membutuhkan barang maka barang tersebut diambilkan dari dalam gudang dan setiap barang-barang yang harus ada bukti pengeluaran barang yang dikirim ketoko. Sedangkan omset yang didapat tergantung dalam situasi masyarakat seperti, mendekati lebaran maka omset yang didapat akan naik.

3. Unit Aneka Usaha

Unit aneka usaha tersebut membidangi semua usaha selain simpan pinjam dan toko, yaitu yang terdiri dari:

- a. Persewaan: mulai dari gudang, kendaraan, peralatan-peralatan pesta, parkir, wartel.
- b. Pinjaman: melayani pinjaman diluar simpan pinjam. Pinjaman dengan agunan BPKB, pinjaman program kompensasi pengurangan subsidi bahan bakar minyak (PKPS-BBM)
- c. Service Komputer
- d. Poli bisnis kartika candra dengan program 1 tahun

6. Identifikasi Kecerdasan Emosional Pada Koperasi Wanita Kartika Candra

hasil identifikasi variabel Kecerdasan Emosional di Koperasi Wanita Kartika Candra, dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

- a. Kemampuan Untuk Bisa Mengenali Emosi Diri Sendiri/Kesadaran Diri
 Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa kesadaran diri, yaitu harus selalu bisa menyadari emosi dirinya sendiri atau memosisikan diri kita sebagai pengontrol emosi, bukan kita yang dikontrol emosi baik didalam keluarga, kantor, masyarakat dan dalam lembaga apapun.

b. Pengaturan atau Mengelola Emosi

Bahwa seseorang harus mampu mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun agar mampu lebih cepat menguasai perasaan, dan kembali membangkitkan kehidupan emosi yang normal.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Untuk meningkatkan prestasi dan untuk dapat bekerja mencapai tujuan seseorang harus selalu bersemangat. Dengan dapat mengendalikan diri, atau bersabar untuk mencapai hasil yang lebih besar.

d. Mengenali Emosi Orang Lain atau Empati

Untuk dapat mengenali emosi orang lain maka harus bisa memahami kepentingan orang lain dan tidak boleh membedakan orang lain. Ini merupakan hal mendasar dan cukup penting, ketika kita ingin membangun kehidupan bersosial, bertetangga atau berorganisasi.

e. Membina Hubungan Dengan Orang Lain

Bahwa seorang karyawan harus dapat membina hubungan dengan orang lain agar dapat terciptanya kerja sama dengan rekan kerja serta dapat bersosialisasi dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

f. Kuantitas Kerja

Bahwa kuantitas kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab.

g. Kualitas Kerja

Bahwa kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya dan sesuai dengan bagian masing-masing.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Seperti yang telah dipaparkan diatas bahwa penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 67 (enam puluh tujuh) responden. Penyebaran angket dilakukan dengan menitipkan ditiap kepala bagian.

1. Deskripsi Responden Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel–tabel berikut ini:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Deskripsi Jenis Kelamin karyawan Koperasi Wanita Kartika Candra

Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	38	56,7
Perempuan	29	43,3
Jumlah	67	100,0

Sumber: Koperasi Wanita Kartika Candra pandaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 38 responden (56,7%) berjenis kelamin laki-laki, dan 29 responden (43,3%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden Koperasi Wanita Kartika Candra sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5
Deskripsi Usia karyawan
Koperasi Wanita Kartika Candra

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
Dibawah 21 tahun	-	-
21-30 tahun	27	40,3
Diatas 30 tahun	40	59,7
Jumlah	67	100,0

Sumber: Koperasi Wanita Kartika Candra pandaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 tentang usia dapat dijelaskan bahwa 27 responden (40,3%) berusia 21-30 tahun, 40 responden (59,7%) berusia diatas 30 tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai Koperasi Wanita Kartika Candra sebagian besar berusia diatas 30 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.6
Deskripsi tingkat pendidikan karyawan
Koperasi Wanita Kartika Candra

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SLTP	15	22,4
SLTA/SMK	33	49,3
Diploma	14	20,9
S-1	5	7,5
Jumlah	67	100,0

Sumber: Koperasi Wanita Kartika Candra pandaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 tentang tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa 15 responden (22,4%) bertingkat pendidikan SLTP, 33 responden (49,3%) bertingkat pendidikan SLTASMK, 14 responden (20,9%) bertingkat pendidikan Diploma, 5 responden (7,5%) bertingkat pendidikan S-1. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai Koperasi Wanita Kartika Candra sebagian besar bertingkat pendidikan SLTA/SMK.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.7
Deskripsi masa kerja karyawan
Koperasi Wanita Kartika Candra

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
Kurang dari 1 Tahun	1	1,5
1-5 Tahun	9	13,4
5 Tahun Keatas	57	85,1
Jumlah	67	100,0

Sumber: Koperasi Wanita Kartika Candra pandaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 tentang masa kerja dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,5%) bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, 9 responden (13,4%) bekerja selama 1-5 tahun, 57 responden (85,1%) bekerja selama 5 (lima) tahun keatas. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden Koperasi Wanita Kartika Candra rata-rata memiliki masa kerja 5 tahun keatas.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdiri dari 5 (lima) variabel yaitu kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri atau kesadaran diri (X_1), mengelolah emosi diri sendiri (X_2), memotivasi diri sendiri (X_3), mengenali emosi orang lain (X_4), membina hubungan dengan orang lain (X_5), dan kinerja karyawan (Y). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri dari beberapa item pernyataan dalam kuesioner akan disajikan jawaban responden berikut ini:

a. Variabel Kemampuan Untuk Bisa Mengenali Emosi Diri Sendiri/Kesadaran Diri (X_1)

Dalam variabel ini terdiri dari 5 (lima) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Responden Item-Item Variabel Kesadaran Diri

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{1.1}	Saya selalu bisa menyadari emosi diri saya sendiri		
	a. Sangat setuju	21	31,3
	b. Setuju	30	44,8
	c. Cukup setuju	12	17,9
	d. Tidak setuju	3	4,5
	e. Sangat tidak setuju	1	1,5
X _{1.2}	Saya selalu berintropeksi diri/menilai diri saya sendiri		
	a. Sangat setuju	18	26,9
	b. Setuju	39	58,2
	c. Cukup setuju	9	13,4
	d. Tidak setuju	1	1,5
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{1.3}	Saya selalu yakin terhadap diri dan kemampuan saya		
	a. Sangat setuju	15	22,4
	b. Setuju	39	58,2
	c. Cukup setuju	9	13,4
	d. Tidak setuju	4	6,0
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan saya selalu bisa menyadari emosi diri saya sendiri (X_{1.1}) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 21 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (44,8%) menyatakan setuju, 12 responden (17,9%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4,5%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya harus selalu bisa menyadari emosi dirinya sendiri.

Pada item yang menyatakan saya (karyawan) selalu berintrospeksi diri/menilai diri saya sendiri ($X_{1.2}$) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 18 responden (26,9%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (58,2%) menyatakan setuju, 9 responden (13,4%) menyatakan cukup setuju, dan 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya (karyawan) selalu berintrospeksi diri /menilai dirinya sendiri.

Pada item saya selalu yakin terhadap diri dan kemampuan saya ($X_{1.3}$), sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 39 responden (58,2%), 15 responden (22,4%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (13,4%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (6,0%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju Saya (karyawan) selalu yakin terhadap diri dan kemampuan saya.

b. Mengelolah Emosi Diri Sendiri (X₂)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Mengelolah Emosi Diri Sendiri

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{2.1}	Saya dapat mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun		
	a. Sangat setuju	16	23,9
	b. Setuju	28	41,8
	c. Cukup setuju	21	31,3
	d. Tidak setuju	2	3,0
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{2.2}	Saya harus bisa menjaga kepercayaan orang lain yang di amanatkan pada saya.		
	a. Sangat setuju	31	46,3
	b. Setuju	31	46,3
	c. Cukup setuju	4	6,0
	d. Tidak setuju	1	1,5
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{2.3}	Saya senantiasa waspada dalam mengambil sikap		
	a. Sangat setuju	18	26,9
	b. Setuju	44	55,7
	c. Cukup setuju	5	7,5
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{2.4}	Saya selalu mudah untuk beradaptasi dengan orang lain/bermasyarakat		
	a. Sangat setuju	16	23,9
	b. Setuju	41	61,2
	c. Cukup setuju	10	14,9
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{2.5}	Saya mempunyai kemampuan dan keinginan untuk menemukan metode baru/Sesuatu hal yang baru (ide)		
	a. Sangat setuju	10	14,9
	b. Setuju	43	64,2
	c. Cukup setuju	11	16,4
	d. Tidak setuju	3	4,5
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa untuk item saya (karyawan) dapat mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun ($X_{2.1}$) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 16 responden (23,9%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (41,8%) menyatakan setuju, 21 responden (31,3%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3,0%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya (karyawan) dapat mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun.

Pada item yang menyatakan saya harus bisa menjaga kepercayaan orang lain yang di amanatkan pada saya ($X_{2.2}$) hasil yang didapat, 31 responden (46,3%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (46,3%) menyatakan setuju, 4 responden (6,0%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan sama-sama menghasilkan 31 responden (46,3%) dari pernyataan sangat setuju dan setuju bahwa saya harus bisa menjaga kepercayaan orang lain yang di amanatkan pada saya.

Pada item saya senantiasa waspada dalam mengambil sikap ($X_{2.3}$) hasil yang didapat, yaitu sebanyak 44 responden (55,7%), 18 responden (26,9%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (7,5%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya senantiasa waspada dalam mengambil sikap.

Pada item yang menyatakan saya selalu mudah untuk beradaptasi dengan orang lain/bermasyarakat ($X_{2.4}$) hasil yang didapat yaitu sebanyak 16 responden (23,9%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (61,2%) menyatakan setuju, 10 responden (14,9%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya selalu mudah untuk beradaptasi dengan orang lain/bermasyarakat.

Pada item yang menyatakan saya mempunyai kemampuan dan keinginan untuk menemukan metode baru/sesuatu hal yang baru (ide) ($X_{2.5}$) hasil yang didapat yaitu sebanyak 10 responden (14,9%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (64,2%) menyatakan setuju, 11 responden (16,4%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4,5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya mempunyai kemampuan dan keinginan untuk menemukan metode baru/Sesuatu hal yang baru (ide).

c. Variabel Memotivasi Diri Sendiri (X_3)

Dalam variabel ini terdiri dari 4 (empat) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Memotivasi Diri Sendiri

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{3.1}	Saya selalu bersemangat untuk meningkatkan prestasi		
	a. Sangat setuju	23	34,3
	b. Setuju	37	55,2
	c. Cukup setuju	6	9,0
	d. Tidak setuju	1	1,5
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{3.2}	Saya harus menjaga komitmen yang telah disepakati kelompok		
	a. Sangat setuju	21	31,3
	b. Setuju	37	55,2
	c. Cukup setuju	9	13,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{3.3}	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menciptakan hal-hal yang baru		
	a. Sangat setuju	14	20,9
	b. Setuju	42	62,7
	c. Cukup setuju	9	13,4
	d. Tidak setuju	2	3,0
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{3.4}	Saya harus bersikap optimis (tak pernah menyerah) untuk meraih segala tujuan yang saya inginkan		
	a. Sangat setuju	21	31,3
	b. Setuju	40	59,7
	c. Cukup setuju	4	6,0
	d. Tidak setuju	2	3,0
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu bersemangat untuk meningkatkan prestasi (X_{3.1}) hasil yang didapat, 37 responden (55,2%) menyatakan setuju, 23 responden (34,4%)

menyatakan sangat setuju, 6 responden (9,0%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya selalu bersemangat untuk meningkatkan prestasi.

Pada item yang menyatakan saya harus menjaga komitmen yang telah disepakati kelompok ($X_{3.2}$) hasil yang didapat, 37 responden (55,2%) menyatakan setuju, 21 (31,3%) responden menyatakan sangat setuju, 9 responden (13,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya harus menjaga komitmen yang telah disepakati kelompok.

Pada item yang menyatakan saya selalu memiliki inisiatif untuk menciptakan hal-hal yang baru ($X_{3.3}$) hasil yang didapat yaitu, 42 responden (62,7%) menyatakan setuju, 14 responden (20,9%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (31,3%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3,0%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya selalu memiliki inisiatif untuk menciptakan hal-hal yang baru.

Pada item yang menyatakan saya harus bersikap optimis (tak pernah menyerah) untuk meraih segala tujuan yang saya inginkan ($X_{3.4}$) hasil yang didapat yaitu, 40 responden (59,7%) menyatakan setuju, 21 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (6,0%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3,0%) menyatakan tidak setuju.

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya harus bersikap optimis (tak pernah menyerah) untuk meraih segala tujuan yang saya inginkan.

d. Variabel Mengenal Emosi Orang Lain Atau Empati (X₄)

Dalam variabel ini terdiri dari 4 (empat) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Mengenal Emosi Orang Lain Atau Empati

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Fre k	%
X _{4.1}	Saya selalu bisa memahami kepentingan orang lain		
	a. Sangat setuju	16	23,9
	b. Setuju	39	58,2
	c. Cukup setuju	12	17,9
	d. Tidak setuju	-	-
X _{4.2}	Saya selalu mengutamakan pelayanan yang baik bagi konsumen		
	a. Sangat setuju	31	46,3
	b. Setuju	34	50,7
	c. Cukup setuju	3	3,0
	d. Tidak setuju	-	-
X _{4.3}	Saya tidak pernah membeda-bedakan orang lain.		
	a. Sangat setuju		
	b. Setuju	32	47,8
	c. Cukup setuju	32	47,8
	d. Tidak setuju	3	4,5
	e. Sangat tidak setuju	-	-
		-	-

X _{4.4}	Saya bisa menyadari akan hal yang berkaitan dengan politis		
	a. Sangat setuju		
	b. Setuju	8	11,9
	c. Cukup setuju	40	59,7
	d. Tidak setuju	18	26,9
	e. Sangat tidak setuju	1	1,5
		-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu bisa memahami kepentingan orang lain (X_{4.1}) hasil yang didapat yaitu, 39 responden (58,2%) menyatakan setuju, 16 responden (23,9%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (17,9%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya selalu bisa memahami kepentingan orang lain.

Pada item yang menyatakan saya selalu mengutamakan pelayanan yang baik bagi konsumen (X_{4.2}) hasil yang didapat, 34 responden (50,7%) menyatakan setuju, 31 responden (46,3%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (3,0%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya selalu mengutamakan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Pada item yang menyatakan saya tidak pernah membedah-bedahkan orang lain (X_{4.3}) hasil yang didapat yaitu, 32 responden (47,8%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (47,8%) menyatakan setuju, 3

responden (4,5%) menyatakan cukup setuju. Data ini sama-sama menunjukkan 32 responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju dari pernyataan saya tidak pernah membedah-bedahkan orang lain.

Pada item yang menyatakan saya bisa menyadari akan hal yang berkaitan dengan politis ($X_{4.4}$) hasil yang didapat yaitu, 40 responden (59,7%) menyatakan setuju, 18 responden (26,9%) menyatakan cukup setuju, 8 responden (11,9%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya bisa menyadari akan hal yang berkaitan dengan politis.

e. Variabel Membina Hubungan Dengan Orang Lain (X_5)

Dalam variabel ini terdiri dari 7 (tujuh) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Membina Hubungan Dengan Orang Lain

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{5.1}	Saya memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain		
	a. Sangat setuju	6	9,0
	b. Setuju	25	37,3
	c. Cukup setuju	28	41,8
	d. Tidak setuju	8	11,9
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{5.2}	Saya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik		
	a. Sangat setuju	5	7,5
	b. Setuju	35	52,2
	c. Cukup setuju	24	35,8
	d. Tidak setuju	3	4,5
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{5.3}	Saya tidak mudah cepat berubah dengan prinsip saya		
	a. Sangat setuju	13	19,4
	b. Setuju	42	62,7
	c. Cukup setuju	11	16,4
	d. Tidak setuju	1	1,5
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{5.4}	Saya dapat memanaj (mengatur) konflik yang selalu terjadi disekitar saya		
	a. Sangat setuju	5	7,5
	b. Setuju	47	70,1
	c. Cukup setuju	15	22,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{5.5}	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja.		
	a. Sangat setuju	11	16,4
	b. Setuju	47	70,1
	c. Cukup setuju	8	11,9
	d. Tidak setuju	1	1,5
	e. Sangat tidak setuju	-	-

X _{5.6}	Saya mampu memiliki sikap kerja sama (kolaborasi) dengan rekan kerja saya.		
	a. Sangat setuju	29	43,3
	b. Setuju	30	44,8
	c. Cukup setuju	8	11,9
	d. Tidak setuju	-	-
X _{5.7}	Selain saya mampu bekerja sendiri, saya juga mampu bekerja dengan tim.		
	a. Sangat setuju	25	37,3
	b. Setuju	39	58,2
	c. Cukup setuju	3	4,5
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa untuk item saya memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain (X_{5.1}) hasil yang didapat yaitu, 6 responden (9,0%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (37,3%) menyatakan setuju, 28 responden (41,8%) menyatakan cukup setuju, 8 responden (11,9%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain.

Pada item yang menyatakan saya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik (X_{5.2}) hasil yang didapat yaitu, 5 responden (7,5%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (52,2%) menyatakan setuju, 24 responden (35,8%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4,5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menyatakan saetuju pada pernyataan saya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

Pada item yang menyatakan saya tidak mudah berubah dengan prinsip saya ($X_{5.3}$) hasil yang didapat yaitu, 13 responden (19,4%) menyatakan sangat setuju, 42 responden (62,7%) menyatakan setuju, 11 responden (16,4%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya tidak mudah berubah dengan prinsip saya.

Pada item yang menyatakan saya dapat memanaj (mengatur) konflik yang selalu terjadi disekitar saya ($X_{5.4}$) hasil yang didapatkan yaitu, 5 responden (7,5%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (70,1%) menyatakan setuju, 15 responden (22,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya dapat memanaj (mengatur) konflik yang selalu terjadi disekitar saya.

Pada item yang menyatakan saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja ($X_{5.5}$) hasil yang didapat yaitu, 11 responden (16,4%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (70,1%) menyatakan setuju, 8 responden (11,9%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja.

Pada item yang menyatakan saya mampu memiliki sikap kerja sama (kolaborasi) dengan rekan kerja saya ($X_{5.6}$) hasil yang didapat yaitu, 29 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (44,8%) menyatakan setuju, 8 responden (11,9%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya mampu memiliki sikap kerja sama (kolaborasi) dengan rekan kerja saya.

Pada item yang menyatakan selain saya mampu bekerja sendiri, saya juga mampu bekerja dengan tim ($X_{5.7}$) hasil yang didapat yaitu, 25 responden (37,3%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (58,2%) menyatakan setuju, 3 responden (4,5%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan selain saya mampu bekerja sendiri, saya juga mampu bekerja dengan tim.

f. Variabel Kinerja Pada kuantitas Kerja (Y_1)

Dalam variabel ini terdiri dari 2 (dua) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kinerja Pada kuantitas Kerja

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
Y _{1.1}	Saya mampu menetapkan/ menentukan target dalam pekerjaan		
	a. Sangat setuju	20	29,9
	b. Setuju	41	61,2
	c. Cukup setuju	6	9,0
	d. Tidak setuju	-	-
Y _{1.2}	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang saya rencanakan		
	a. Sangat setuju	24	35,8
	b. Setuju	36	53,7
	c. Cukup setuju	7	10,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa untuk item saya mampu menetapkan/menentukan target dalam pekerjaan (Y_{1.1}) hasil yang didapat yaitu, 20 responden (29,9%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (61,2%) menyatakan setuju, 6 responden (9,0%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya mampu menetapkan/menentukan target dalam pekerjaan.

Pada item yang menyatakan saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang saya rencanakan (Y_{1.2}) hasil yang didapat yaitu, 24 responden (35,8%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (53,7%) menyatakan setuju, 7 responden (10,4%) menyatakan cukup setuju. Data

ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang saya rencanakan.

g. Variabel Kinerja Pada Kualitas Kerja (Y₂)

Dalam variabel ini terdiri dari 2 (dua) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kinerja Pada Kualitas kerja

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
Y _{2.1}	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti		
	a. Sangat setuju		
	b. Setuju	32	47,8
	c. Cukup setuju	30	44,8
	d. Tidak setuju	5	7,5
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Y _{2.2}	Saya selalu mengutamakan mutu pekerjaan yang diberikan pimpinan pada saya		
	a. Sangat setuju		
	b. Setuju	29	43,3
	c. Cukup setuju	31	46,3
	d. Tidak setuju	7	10,4
	e. Sangat tidak setuju	-	-
		-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti (Y_{2.1}) hasil yang didapat yaitu,

32 responden (47,8%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (44,8%) menyatakan setuju, 5 responden (7,5%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Pada item yang menyatakan saya selalu mengutamakan mutu pekerjaan yang diberikan pimpinan pada saya ($Y_{2.2}$) hasil yang didapat yaitu, 29 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (46,3%) menyatakan setuju, 7 responden (10,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya selalu mengutamakan mutu pekerjaan yang diberikan pimpinan pada saya.

3 Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 13 for windows. Keseluruhan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Korelasi Product Moment (r hitung)	Keterangan
X1	X11	0.787	Valid
	X12	0.774	Valid
	X13	0.845	Valid
Alpha Cronbach's		0.713	Reliabel
X2	X21	0.759	Valid
	X22	0.645	Valid
	X23	0.587	Valid
	X24	0.621	Valid
	X25	0.763	Valid
Alpha Cronbach's		0.706	Reliabel
X3	X31	0.768	Valid
	X32	0.706	Valid
	X33	0.746	Valid
	X34	0.668	Valid
Alpha Cronbach's		0.694	Reliabel
X4	X41	0.758	Valid
	X42	0.699	Valid
	X43	0.728	Valid
	X44	0.648	Valid
Alpha Cronbach's		0.666	Reliabel
X5	X51	0.690	Valid
	X52	0.730	Valid
	X53	0.753	Valid
	X54	0.813	Valid
	X55	0.720	Valid
	X56	0.673	Valid
	X57	0.437	Valid
Alpha Cronbach's		0.809	Reliabel
Y1	Y11	0.843	Valid
	Y12	0.866	Valid
Alpha Cronbach's		0.630	Reliabel
Y2	Y21	0.875	Valid
	Y22	0.887	Valid
Alpha Cronbach's		0.711	Reliabel
Y	Y1	0.809	Valid
	Y2	0.851	Valid
Alpha Cronbach's		0.719	Reliabel

Sumber: Output SPSS Diolah

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa apabila memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,20 maka instrument tersebut valid, (Ghozali 2005: 291). Dan apabila nilai Alpha Cronbach's diatas 0,60 maka variabel tersebut reliabel. (Ghozali 2005: 42)

b. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dihitung dengan menggunakan program SPSS 13 for windows dapat disusun table sebagai berikut:

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil Nilai Analisa Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	T Hitung	Probabilitas (P)	Beta	Keterangan
Konstanta	2.707	1.442	0.154		
X1	0.162	2.45	0.000	0.61	Ho ditolak
X2	0.118	4.116	0.003	461	Ho ditolak
X3	0.125	2.957	0.034	250	Ho ditolak
X4	0.073	6.561	0.000	865	Ho ditolak
X5	0.346	3.895	0.000	558	Ho ditolak
R Square		551	F Hitung	14.985	
Adjusted R Square		514	Probabilitas	0.000	
Multiple (R)		0.742	Alpha	0.005	
N		67			

Sumber: Output SPSS, Dependent variable : kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan dan persamaan linier berganda diatas sebagai berikut:

$$Y = 2.707 + 0.162X_1 + 0.118X_2 + 0.125X_3 + 0.073X_4 + 0.346X_5$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta mempunyai nilai positif dengan nilai sebesar 2707 menunjukkan tingkat kinerja karyawan dianggap ada pengaruh dengan kecerdasan emosional, maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2707
- b. Koefisien regresi kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri/kesadaran diri (X_1) adalah dengan nilai sebesar 0.162 menunjukkan ada pengaruh antara kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri/kesadaran diri terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri/kesadaran diri berdampak positif pada kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri/kesadaran diri dan dapat meningkatkan kinerja karyawan
- c. Koefisien regresi mengelolah emosi diri sendiri (X_2) mempunyai nilai sebesar 0.118 menunjukkan ada pengaruh antara mengelolah emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti mengelolah emosi diri sendiri maka akan berdampak positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi memotivasi diri sendiri (X_3) mempunyai nilai sebesar 0.125 menunjukkan ada pengaruh antara memotivasi diri sendiri terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain,

dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif pada memotivasi diri sendiri dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- e. Koefisien regresi mengenali emosi orang lain atau empati (X_4) mempunyai nilai sebesar 0.073 menunjukkan ada pengaruh antara mengenali emosi orang lain atau empati terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif pada mengenali emosi orang lain/empati dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- f. Koefisien regresi membina hubungan dengan orang lain (X_5) mempunyai nilai sebesar 0.346 menunjukkan besarnya pengaruh membina hubungan dengan orang lain terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif pada membina hubungan dengan orang lain dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} 14.985 dengan nilai $p \geq 0.05$ maka pengujian hipotesis dengan membandingkan F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilang 5 dan $df_2 =$ derajat penyebut 61 didapat 4.39 untuk taraf 5%. Maka dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} 14.985 lebih besar dari pada F_{tabel} 4.39 , Artinya variabel independent dari kemampuan

untuk bisa mengenali emosi diri sendiri (X1), pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri (X2), memotivasi diri sendiri (X3), mengenali emosi orang lain atau empati (X4), membina hubungan dengan oaring lain (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain bahwa kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.742 (74.2%) menunjukkan variabel kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri, pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain atau empati, dan membina hubungan dengan oaring lain secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%.

Sedangkan nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0.514 atau 51.4%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya efektifitas pelaksanaan kecerdasan emosional dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51.4% dan selebihnya 48.6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri, pengaturan atau

mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain atau empati, dan membina hubungan dengan orang lain.

b. Uji T (Parsial)

Dapat dilihat pada tabel 4.16 bahwa t_{hitung} dari tiap variabel dengan nilai $p \geq 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak juga mempunyai nilai positif, pengujian hipotesis terhadap X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t_{tabel} dengan $N =$ jumlah sampel 67, jumlah variabel 7, jadi $Df =$ jumlah sampel – jumlah variabel = $67 - 7 = 60$ maka diperoleh:

- a. Variabel kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri (X1)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2.450 \geq t_{tabel} 1.996$ dan nilai signifikannya $0.000 \leq 0.05$, dengan kata lain bahwa dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Variabel pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri (X₂)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 4.116 \geq t_{tabel} 1.996$ dan nilai signifikannya $0.000 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial mengelolah emosi diri sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Variabel memotivasi diri sendiri (X₃)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara memotivasi diri sendiri terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2.957 \geq t_{tabel} 1.996$ dan nilai signifikannya $0.000 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial memotivasi diri sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

d. Variabel mengenali emosi orang lain atau empati (X₄)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara mengenali emosi orang lain atau empati terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 6.561 \geq t_{tabel} 1.996$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial mengenali emosi orang lain

atau empati mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Variabel membina hubungan dengan orang lain (X_5)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara membina hubungan dengan orang lain terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3.895 \geq t_{tabel} 1.996$ dan nilai signifikannya $0.000 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial membina hubungan dengan orang lain mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel mengenali emosi orang lain atau empati (X_4) sebesar 6.561 dan nilai Beta sebesar 865 dengan taraf signifikan 0.000 dapat dikatakan mempunyai nilai hitung tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis kelima yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan teruji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

a. Analisis Secara Simultan

Menurut Agustian (2005:280) menyatakan bahwa dengan motivasi dan usaha yang benar maka kita akan mampu mempelajari dan menguasai kecakapan emosi. Kecerdasan emosi itu sendiri adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif menerapkan daya dan

kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia. Menurut Arasteh (2002:27) menyatakan kecerdasan emosi perilaku yang bertanggung jawab atas harga diri, kesadaran diri, kepekaan sosial, dan kemampuan adaptasi sosial.

Hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri atau kesadaran diri, pengaturan atau mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain, terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu antara variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y , maka hasilnya dapat dilihat dari data yang diolah melalui SPSS13.0 for Windows dengan model enter pada tabel model summary bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 dari kecerdasan emosional yang tinggi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilang 5 dan $df_2 =$ derajat penyebut 61 didapat 4.39 untuk taraf 5% dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 14.985 \geq F_{tabel} 4.39$ dengan kata lain bahwa pelaksanaan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra.

b. Analisis Secara Parsial

1. Pengaruh kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri atau kesadaran diri terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri atau kesadaran diri terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, dengan kata lain bahwa kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri atau kesadaran diri adalah salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu Mengenali emosi diri berarti mewaspadaai terhadap suasana hati kita atau terhadap pikiran tentang suasana hati kita sendiri, artinya harus memosisikan diri kita sebagai pengontrol emosi, bukan kita yang dikontrol emosi baik didalam keluarga, kantor, masyarakat dan dalam lembaga apapun.

2. Pengaruh pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, dengan kata

lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan pengaturan atau mengelolah emosi diri dendiri.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu ketika kita mampu mengelola dan mengekspresikan emosi, maka keuntungannya kita akan mampu lebih cepat menguasai perasaan, dan kembali membangkitkan kehidupan emosi yang normal.

3. Pengaruh memotivasi diri sendiri terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara memotivasi diri sendiri terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, dengan kata lain bahwa memotivasi diri sendiri salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu memotivasi diri sendiri untuk dapat bekerja mencapai tujuan. Mengendalikan diri, atau bersabar untuk mencapai hasil yang lebih besar.

4. Pengaruh mengenali emosi orang lain atau empati terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara mengenali emosi orang lain atau empati terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, dengan kata lain bahwa

mengenali emosi orang lain atau empati adalah salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu ketika kita bias mengenali emosi diri sendiri, maka kita akan bisa juga mengenali emosi orang lain. Ini merupakan hal mendasar dan cukup penting, ketika kita ingin membangun kehidupan bersosial, bertetangga atau berorganisasi.

5. Pengaruh membina hubungan dengan orang lain terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara membina hubungan dengan orang lain terhadap kinerja karyawan koperasi wanita kartika candra, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan membina hubungan dengan orang lain.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu membina hubungan sama halnya dengan ketrampilan sosial itu disebabkan dari kesadaran diri, mengelolah emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, empati.

c. Variabel Mengenali Emosi Orang Lain Yang Paling Dominan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Kartika Candra.

Nilai t hitung untuk variabel banyak mengenali emosi orang lain sebesar 6.561 dengan taraf signifikan 0.000 dapat dikatakan mempunyai nilai hitung tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan teruji dengan taraf α 5%

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa mengenali emosi orang lain sumbangan terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh mengenali emosi orang lain lebih kuat mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, variabel kecerdasan emosional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah mengenali emosi orang lain (X4).

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu ketika kita bias mengenali emosi diri sendiri, maka kita akan bisa juga mengenali emosi orang lain. Ini merupakan hal mendasar dan cukup penting, ketika kita ingin membangun kehidupan bersosial, bertetangga atau berorganisasi.

d. Pembahasan Dalam Perspektif Islam

Hal ini bisa dikaitkan bahwa orang yang sukses dalam hidupnya adalah orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi atau orang-orang yang sabar. (Rahmat: 2008, *www.jalal-center.com*)

Keadaan ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara sukses dengan kecerdasan. Kecerdasan emosional bisa dibentuk dengan melatih kesabaran dan tekun dalam menempuh perjalanan sabar. Seperti itulah seorang sufi yang menempuh perjalanan menuju Allah. Ia tempuh berbagai bencana tetapi ia tetap sabar. Itulah cara mengembangkan kecerdasan emosional.

Orang-orang yang cerdas secara emosional adalah orang yang sabar dan tabah dalam menghadapi berbagai cobaan. Ia tabah dalam mengejar tujuannya. Orang-orang yang bersabar menurut Al-Quran akan diberi pahala berlipat ganda di dunia dan akhirat:

أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ ﴿١٥٧﴾

Artinya: "Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Tuhan mereka, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk". (QS.Al-Baqarah : 157).

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Di dapat bahwa pelaksanaan efektifitas kecerdasan emosional (EQ) dengan variabel mengenali emosi diri sendiri, pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain yang terjadi pada diri karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (adjusted R square) sebesar 514 (51.4%).
2. Secara parsial seluruh variabel bebas yaitu kcerdasan emosional (X) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Terlihat bahwa variabel kemampuan mengenali emosi diri sendiri (X1) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel mengelolah emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain. Dengan nilai $t_{hitung} X_1 2.450 \geq t_{tabel} 1.996$ H_a diterima dan H_o ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel kemampuan mengenali emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain. Dengan nilai $t_{hitung} X_2 4.116 \geq t_{tabel} 1.996$ Ha diterima dan Ho ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel memotivasi diri sendiri (X3) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel kemampuan mengenali emosi diri sendiri, pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain. Dengan nilai $t_{hitung} X_3 2.957 \geq t_{tabel} 1.996$ Ha diterima dan Ho ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel mengenali emosi orang lain (X4) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel kemampuan mengenali emosi diri sendiri, pengaturan atau mengelolah emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, membina hubungan dengan orang lain. Dengan nilai $t_{hitung} X_4 6.561 \geq t_{tabel} 1.996$ Ha diterima dan Ho ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel membina hubungan dengan orang lain (X5) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel kemampuan mengenali emosi diri sendiri, pengaturan atau

mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain. Dengan nilai $t_{hitung} X_5 3.895 \geq t_{tabel} 1996$ H_a ditolak dan H_o diterima itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

3. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel mengenali emosi orang lain (X_4) sebesar 6.561 dengan taraf signifikan 0.000 dapat dikatakan memiliki t_{hitung} tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis kelima mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan teruji dengan taraf nyata α 5%.
4. terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan Koperasi Wanita Kartika Candra Pandaan, adapun bentuk hubungan adalah positif dengan tingkat keeratan yang tinggi (berdasarkan nilai koefisien korelasi regresi berganda). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kajian dari bab sebelumnya, selanjutnya peneliti dapat memberikan sumbangan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. perlunya memberikan tambahan pelatihan, khususnya pelatihan tentang pengembangan diri kepada karyawan. Yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, seperti mengajarkan karyawan untuk mengungkapkan perasaannya dalam komunikasi sehari-hari secara bebas dan wajar serta mampu mengenali nama-nama perasaan tersebut, misalnya gembira, marah.
2. mengajarkan dialog batin atau berdo'a (meditasi) sebagai cara untuk menghadapi suatu masalah yang menentang atau memperoleh perilaku diri sendiri.
3. Bawahan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih besar, dalam membarikan masukan untuk memecahkan sebuah permasalahan, sehingga karyawan akan semakin merasa ikut memiliki perusahaan dan timbul sebuah tanggung jawab yang besar.
4. Hendaknya perusahaan lebih mendorong karyawan untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan kegiatan atau bekerja, sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tahu apa yang harus dicapai dengan melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Mas Udik. 2005. *Meledakkan IESQ Dengan Langkah Takwa Dan Tawakal*. Zikrul Hakim. Kawamangun, Jakarta Timur.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *Rahasia sukses membangkitkan ESQ POWER*. Arga, Jakarta
- , 2008. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ (Emotional Spiritual Quotient) The ESQ Way 165, 1 Ihsan 6 Rukun Iman 5 Rukun Islam*. Arga. Jakarta.
- Agustian, Shinta. *EQ Emosi Intelegensi atau Kecerdasan Emosi Buat Muslimah*. Jul 23, '07. [http : //aunidya. MultiPLY. Com/ journal](http://aunidya.MultiPLY.Com/journal)
- Al-Albani, Nashiruddin, M, 2006. *Shahih Sunan Tirmidzi*. Buku 2, Penerbit Buku Islam Rahmatan, Jakarta.
- Arasteh, Areza. 2002. *Revolusi Spiritual Metode Pengembangan Kepribadian Sufi Aktualisasi Diri Fitri*. Insiasi press. Jakarta
- Arikunto, suharsimi. 1990. *Manjemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- , 1993. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Candra, franci. 2003. *Analisa Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Brawijaya Malang.
- Fred N, Kerlinger. 1998. *Foundation of Behavioral Research*. terjemahan Drs. Landung R. Simatupang. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Golmen, Daniel. 1998. *Emotional Intelligence kecerdasan emosional mengapa EQ lebih penting dari IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama
- , 1998. *IQ dan Technical Skill are Important, but Emotional Intelligence is The sine Question leadership : what Makes a leader?* Harvard Buisness Review : 43-102

- Hamidum. *Produktivitas Kerja*. 09 Desember '07. <http://www.Hamidum3.blogspot.com/>
- Hariwijaya. M., 2006. *Tes Kecerdasan Emosional (EQ)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- irwan. *Kinerja*. 2008. <http://irwan68.wordpress.com/2008/04/06/kinerja/>
- Koentjaraningrat (ed). 1981. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Graia. Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad, 2007. *Metode Kuantitatif teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta : UPP STM YKPN.
- Martin Dio, Anthhony. 2003. *Emotional Quality Management*. Arga. Jakarta
- Masri, Singarimbun dan Sofian Effendi (ed). 1989. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jakcson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nggermanto, Agus. 2005. *Quantum Quotient*. Yayasan Nuansa Cendekia. Bandung
- Pasiak, Taufik. 2006. *Manajemen kecerdasan Memberdayakan IQ, EQ, dan SQ untuk Kesuksesan Hidup*. PT Mizan Pustaka. Bandung.
- Rahmat, Jalaluddin, KH. *Sabar Kunci Kecerdasan Emosional*. 28 Februari – 1 Maret 2008 (makassar). <http://www.Jalal-center.Com/index.php?Option=com>.
- Sufnawan, fathul Huda. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik*. Skripsi Fakultas Ekonomi Progam Studi Akuntansi. Universitas Brawijaya malang.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : PT. Alfabeta.
- , 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dDan R & D*. Bandung : PT. Alfabeta.

Ubaidillah. *Selayang Pandang Tentang IQ, EQ dan SQ*. (2004) artikel <http://www.e-psikologi/lain-lain/ubay.htm>. diakses 23 januari 2006

Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wardhana, Norma Ria. (2003). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kepanjen Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Zamari. 1992. *Pengantar Pengembangan Teori Sosial*. Tiara Wacana. Yogyakarta

<http://ejournal.gunadarma.ac.id/Files/Hernama>