



**How to Cite:**

Rusdianan Rauf, Andi Dorawati, Hardianti. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP. SEIKO : Journal of Management & Business, 2(2), 225 – 245.

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA  
KABUPATEN PANGKEP**

**Rusdianan Rauf, Andi Dorawati, Hardianti**

*STIE Tri Dharma Nusantara Makassar*

*Email Corresponding Author: [rusdianan@yahoo.com](mailto:rusdianan@yahoo.com)*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Tonasa Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 72 responden. Metode analisis data pada penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik. Hasil analisis deskriptif kecerdasan emosional diperoleh presentase skor aktual 90,86% dan analisis kinerja diperoleh presentase skor aktual 93,36%. Hasil analisis statistik diperoleh koefisien regresi linear sederhana yaitu :  $Y = 23,51 + 0,51x$ , koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,609 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah 0,371 atau 37,1 %. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,471 > 1.667$ ).

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Tonasa. Dengan demikian hipotesis yang digunakan dapat diterima.

**Kata kunci** : Kecerdasan emosional, kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia, terkait dalam mempengaruhi kinerja dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas pada anggota karyawan namun juga meliputi tingkat kecerdasan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting sebagai penggerak dinamika perusahaan. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan. Kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi yang menunjukkan baik tidaknya cara berinteraksi kepada orang lain.

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan. Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar. Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kecerdasan emosional bukan trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaannya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan maka harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan.

Fenomena yang saya liat di PT. Semen Tonasa mengenai kecerdasan emosional dan kinerja dalam pengembangan sumber daya manusianya diterapkannya *Emotional Quotient* sebagai tren dikalangan karyawannya dimana setiap karyawannya bisa mengendalikan diri, memotivasi diri dan memotivasi orang lain, mempunyai rasa empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosi ini sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Orang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan didalam lingkungan kerja PT Semen Tonasa.

Menurut Daniel Goleman dalam Mangkunegara (2017:93) “menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja,

sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu. Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan”. Menurut Silmy Amalia dalam penelitiannya dengan judul “ Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan” mengatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada kecerdasan emotional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas dan betapa pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2018:512) “Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Menurut Salovey dalam Goleman (2018:513) “Mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaanitu untuk mamandu pikiran dan tindakan”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan indlvidu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

### **b. Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2018:513), Kecerdasan emosi menentukan potensi

kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikatornya:

1. Kesadaran diri: mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan diri: menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.
3. Motivasi: menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati: merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
5. Keterampilan Sosial: menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

### **c. Kinerja**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106): “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Luthans dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106): “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Mulyadi (2016:63): “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas

dan tanggung jawab mereka”. Menurut Mangkunegara (2017:9) “Merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”.

Menurut Kasmir (2017:182): “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Robbins dalam Kasmir (2017:183): “Kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja= f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan”.

Menurut pendapat para ahli diatas, maka kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya untuk mencapai sebuah tujuan, kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 (enam) indikator yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di hasilkan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini lakukan di Bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan Sulawesi Selatan, yang beralamat di Desa Biringere Pangkep. Waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan, terhitung mulai awal Maret sampai akhir April 2019. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel, karena jumlah populasi di bawah 100. Adapun jumlah sampel yaitu 72 responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2. jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	44	61,11
2	Perempuan	28	38,88
<b>Total</b>		72	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

Data tersebut menunjukkan bahwa responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah pria yaitu sebanyak 44 orang dengan tingkat persentase sebesar (61.11%), sedangkan wanita sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase sebesar (38.88%). Hal tersebut menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan yang dimiliki PT. Semen

Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan Pada Departemen SDM (Sumber Daya Manusia). Dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang produksi sehingga sangat dibutuhkan tenaga laki-laki.

## 2. Responden Menurut Usia

Terdapat suatu keyakinan yang meluas bahwa kinerja seseorang menurun dengan makin tuanya orang tersebut, begitu pula dengan keterampilan seorang individu terutama kecepatan, dan kecekatan mengalami penurunan dengan bertambahnya usia. Untuk lebih jelasnya akan disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 3. Responden menurut usia

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentasi (%)</b>
<b>27 – 31</b>	6	8,33
<b>32 – 36</b>	5	6,94
<b>37 – 41</b>	7	9,72
<b>42 – 46</b>	19	26,38
<b>47 – 51</b>	23	31,94
<b>52 – 56</b>	12	16,66
<b>Jumlah</b>	72	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah usia antara 27 – 31 tahun yakni sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase (8,33%), diikuti oleh responden yang berusia antara 32 – 36 tahun berjumlah 5 orang dengan tingkat persentase (6,94%), diikuti oleh responden yang berusia antara 37 – 41 tahun berjumlah 7 orang dengan tingkat persentase (9,72%), diikuti oleh responden yang berusia antara 42 – 46 tahun berjumlah 19 orang dengan tingkat persentase (26,38%), diikuti oleh responden yang berusia antara 47 – 51 tahun berjumlah 23 orang dengan tingkat persentase (31,94%) dan diikuti oleh responden yang berusia 52 – 56 tahun berjumlah 12 orang dengan tingkat persentase (16,66%). Hal tersebut



menunjukkan bahwa umumnya responden pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan Pada Departemen SDM (Sumber Daya Manusia) berusia 47 – 51, hal ini dikarenakan kebutuhan pekerjaan memerlukan usia yang produktif sehingga karyawan yang usia 47 – 51 lebih banyak di bandingkan usia yang tidak produktif.

### 3. Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu/lamanya seseorang bekerja atau mengabdikan pada suatu perusahaan/organisasi. Dengan masa kerja yang relatif lama, biasanya pegawai yang bersangkutan cukup cakap dalam mengelola dan melaksanakan beban pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar. Untuk lebih jelas, tabel berikut memuat karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

<b>No</b>	<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	7 – 11	12	16,66
2	12 – 16	15	20,83
3	17 – 21	16	22,22
4	22 – 26	18	25
5	27 – 31	10	13,88
6	32 – 36	1	1,38
<b>Total responden</b>		72	100

Sumber : Data diolah 2019

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap sebanyak 72 responden mengenai masa kerja, menyatakan bahwa responden dengan masa kerja 7 – 11 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 16,66%, diikuti responden dengan masa kerja 12 – 16 tahun sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 20,83%, diikuti responden dengan masa kerja 17 – 21 tahun adalah sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 22,22%, diikuti responden dengan masa kerja

22 – 26 tahun adalah sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 25%, diikuti responden dengan masa kerja 27 – 31 tahun adalah sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 13,88% dan diikuti responden dengan masa kerja 32 – 36 tahun adalah sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 1,38%. Dengan demikian responden yang memiliki masa kerja paling lama adalah sebanyak 18 orang yaitu masa kerja 22 – 26 tahun dengan tingkat persentase 25% dikarenakan karyawan yang bekerja pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan Pada Departemen SDM (Sumber Daya Manusia) ini rata-rata adalah karyawan adanya karyawan yang sudah pindah bekerja, berkeluarga (karyawan perempuan), wafat atau pensiun.

#### 4. Responden Menurut Jenis Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja, dengan pendidikan seseorang dapat memiliki suatu keterampilan dan pengetahuan sebagai suatu syarat bila seorang ingin bekerja pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan Pada Departemen SDM (Sumber Daya Manusia). Untuk lebih jelasnya responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5. Responden menurut jenis pendidikan

<b>Jenis Pendidikan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>SMA/SMK</b>	42	58,33
<b>Diploma tiga (D3)</b>	5	6.94
<b>Strata Satu (S1)</b>	22	30,55
<b>Strata Dua (S2)</b>	1	1,38
<b>Strata Tiga (S3)</b>	2	2,77
<b>Jumlah</b>	72	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Hasil penelitian responden mengenai pendidikan, menyatakan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 42 orang dengan persentase 58,33%, diikuti responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 orang dengan persentase 6.94%, diikuti responden yang memiliki tingkat pendidikan

(S1) sebanyak 22 orang dengan persentase 30,55%, diikuti responden yang memiliki tingkat pendidikan (S2) sebanyak 1 orang dengan persentase 1,38%, dan diikuti responden yang memiliki tingkat pendidikan (S3) sebanyak 2 orang dengan persentase 2,77%. Data di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase (58,33%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan Pada Departemen SDM (Sumber Daya Manusia) adalah SMA/SMK, karena tingkat pendidikan SMA/SMK, sudah sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk pekerjaan-pekerjaan pada bagian produksi.

### Analisis Statistik Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

#### 1. Regresi Linear

Bentuk persamaan yang digunakan untuk menentukan sifat antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan adalah regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan hanya untuk pengaruh dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat, dalam hal ini variabel bebas (X) adalah keerdasan emosional dan variabel terikat (Y) adalah kinerja.

Hal tersebut, kecerdasan emosional dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi dan kinerja dianggap sebagai variabel yang dipengaruhi.

Tabel 6. Hubungan kecerdasan emosional dan kinerja

Responden	Kecerdasan Emosional (X)	Kinerja (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	47	46	2209	2116	2162
2	46	46	2116	2116	2116

**“Vol 2, No 2 (2019): January - Juny”**

<b>3</b>	44	45	1936	2025	1980
<b>4</b>	43	47	1849	2209	2121
<b>5</b>	46	46	2116	2116	2116
<b>6</b>	46	45	2116	2025	2070
<b>7</b>	44	46	1936	2116	2024
<b>8</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>9</b>	46	46	2116	2116	2116
<b>10</b>	48	50	2304	2500	2400
<b>11</b>	46	46	2116	2116	2116
<b>12</b>	48	48	2304	2304	2304
<b>13</b>	44	46	1936	2116	2024
<b>14</b>	44	46	1936	2116	2024
<b>15</b>	42	40	1764	1600	1680
<b>16</b>	46	46	2116	2116	2116
<b>17</b>	40	49	1600	2401	1960
<b>18</b>	46	46	2116	2116	2116
<b>19</b>	48	48	2304	2304	2304
<b>20</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>21</b>	40	46	1600	2116	1840
<b>22</b>	47	42	2209	1764	1974
<b>23</b>	47	47	2209	2209	2209
<b>24</b>	40	47	1600	2209	1880
<b>25</b>	37	41	1369	1681	1517
<b>26</b>	46	46	2116	2116	2116

**“Vol 2, No 2 (2019): January - Juny”**

<b>27</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>28</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>29</b>	44	46	1936	2116	2024
<b>30</b>	43	42	1849	1764	1806
<b>31</b>	44	41	1936	1681	1804
<b>32</b>	47	44	2209	1936	2068
<b>33</b>	39	47	1521	2209	1833
<b>34</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>35</b>	42	49	1764	2401	2058
<b>36</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>37</b>	45	48	2025	2304	2160
<b>38</b>	45	46	2025	2116	2070
<b>39</b>	47	47	2209	2209	2209
<b>40</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>41</b>	48	48	2304	2304	2304
<b>42</b>	47	47	2209	2209	2209
<b>43</b>	46	49	2116	2401	2254
<b>44</b>	48	48	2304	2304	2304
<b>45</b>	48	48	2304	2304	2304
<b>46</b>	46	46	2116	2116	2116
<b>47</b>	46	46	2116	2116	2116
<b>48</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>49</b>	48	43	2304	1849	2064
<b>50</b>	48	47	2304	2209	2256

**“Vol 2, No 2 (2019): January - Juny”**

<b>51</b>	47	49	2209	2401	2303
<b>52</b>	46	47	2116	2209	2162
<b>53</b>	48	49	2304	2401	2352
<b>54</b>	48	48	2304	2304	2304
<b>55</b>	48	48	2304	2304	2304
<b>56</b>	48	48	2304	2304	2304
<b>57</b>	49	48	2401	2304	2352
<b>58</b>	48	48	2304	2304	2304
<b>59</b>	46	49	2116	2401	2254
<b>60</b>	45	45	2025	2025	2025
<b>61</b>	45	48	2025	2304	2160
<b>62</b>	44	48	1936	2304	2112
<b>63</b>	45	48	2025	2304	2160
<b>64</b>	46	47	2116	2209	2162
<b>65</b>	45	47	2025	2209	2115
<b>66</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>67</b>	46	48	2116	2304	2208
<b>68</b>	44	46	1936	2116	2024
<b>69</b>	40	48	1600	2304	1920
<b>70</b>	45	45	2025	2025	2025
<b>71</b>	45	45	2025	2025	2025
<b>72</b>	47	47	2209	2209	2209

<b>JUMLAH</b>	3271	3361	149013	157177	152900
---------------	------	------	--------	--------	--------

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Nilai a dan b dapat dihitung sebagai berikut :  $b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$

$$b = \frac{72(152900) - (3271)(3361)}{72(149013) - (3271)^2}$$

$$b = \frac{11008800 - 10993831}{10728936 - 10699441}$$

$$b = \frac{14969}{29495}$$

$$b = 0,51$$

Sedangkan nilai a dapat dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n}$$

$$a = \frac{3361}{72} - 0,51 \frac{3271}{72}$$

$$a = 46,68 - 23,17$$

$$a = 23,51$$

Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear sederhana antara variabel X dan variabel Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b x$$

$$Y = 23,51 + 0,51x$$

Hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan Pada Departemen SDM (Sumber Daya Manusia). Dimana walaupun tanpa kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan sama dengan 23,51 selanjutnya, jika kecerdasan emosional (x) bertambah sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (y) akan meningkat sebesar 0,51

## 2. Analisis Pengujian Koefisien Korelasi ( r )

Hasil tabulasi perhitungan kuisioner untuk mencari keterkaitan antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dapat dilihat pada rumus

berikut :

$$\frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Sampel

y = Kinerja karyawan

x = Kecerdasan emosional

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{72(152900) - (3271)(3361)}{\sqrt{\{72(149013) - (3271)^2\} \{72(157177) - (3361)^2\}}}$$

$$r = \frac{11008800 - 10993831}{\sqrt{\{10728936 - 10699441\} \{11316744 - 11296321\}}}$$

$$r = \frac{14969}{\sqrt{(29495)(20423)}}$$

$$r = \frac{14969}{\sqrt{602376385}}$$

$$r = \frac{14969}{24543,357}$$

$$r = 0,609$$

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien (r) sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan Pada Departemen SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki hubungan yang kuat.

### 3. Koefisien Determinasi ( r<sup>2</sup> )

Koefisien determinasi pada ininya mengukur seberapa besar kemampuan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi, jadi jika nilai koefisien korelasi telah diketahui maka dapat dirumuskan dan dihitung sebagai berikut :

$$r^2 = r \times r$$



$$r^2 = 0,609 \times 0,609$$

$$r^2 = 0,371 \text{ atau } 37,1 \%$$

$$r^2 = 37,1 \%$$

Hasil dari perhitungan determinasi ( $r^2$ ) = 0,371. Ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X) berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,1%, sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kecerdasan intelektual, lingkungan kerja, pengembangan SDM, kepemimpinan dan lain sebagainya.

#### 4. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan diterima atau ditolaknya hipotesis sekaligus menguji signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel kecerdasan emosional (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan uji statistik melalui uji-t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,609\sqrt{72-2}}{\sqrt{1-0,371}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,609\sqrt{70}}{\sqrt{1-0,371}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,095}{\sqrt{0,63}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,095}{0,794}$$

$$t_{hitung} = 6,417$$

Hasil perhitungan uji-t maka didapatkan nilai  $t_{hitung} = 6,417$  maka selanjutnya perlu dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Untuk mendapatkan nilai  $t_{tabel}$ , terlebih dahulu mencari derajat bebas (db) atau *degrees of freedom* (df) dengan rumus :

$$df = n - k$$

Keterangan :

n = Jumlah Responden

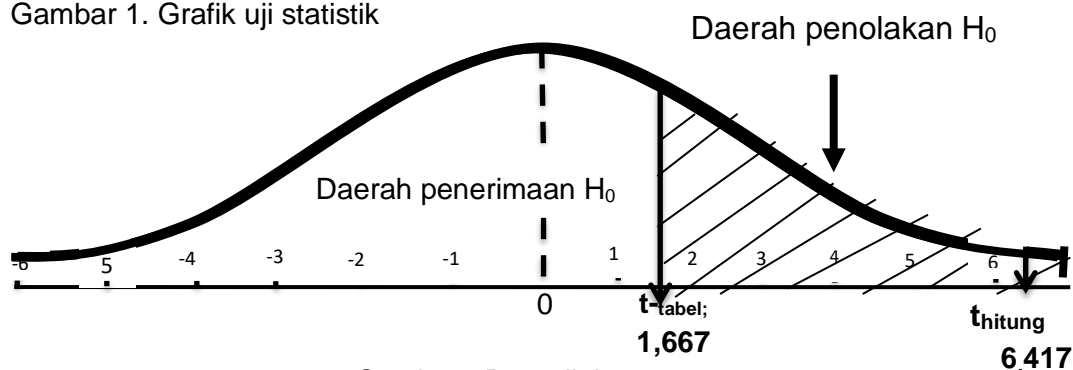
$k$  = Jumlah Variabel

$df = 72 - 2$

$df = 70$

Setelah nilai  $df$  telah diketahui, maka selanjutnya lihat pada tabel nilai distribusi untuk  $df = 70$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5% adalah 1.667. Dari hasil pengujian signifikansi korelasi (uji-t) dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dimana  $t_{\text{hitung}} = 6,417 > t_{\text{tabel}} = 1.667$ . Maka dapat diketahui dari hasil uji-t ini menunjukkan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan Pada Departemen SDM.

Gambar 1. Grafik uji statistik



Hasil perhitungan uji-t, menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{\text{tabel}}$ , dimana  $t_{\text{hitung}} = 6,417 > t_{\text{tabel}} = 1,667$  maka keputusan statistik  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif atau signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Hal ini apabila kecerdasan emosional diterapkan dengan baik dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang diterapkan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan penulis yaitu diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada Bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan dapat diterima.

Penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Agustian (2018:9) Mengemukakan kemampuan akademik, nilai rapor, predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak bisa menjadi satu-satunya tolak ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa tinggi sukses yang mampu dicapai. Hal ini telah disadari perusahaan-perusahaan raksasa dunia saat ini menyimpulkan bahwa kunci utama keberhasilan seseorang sesungguhnya adalah kecerdasan emosi”.

Hasil penelitian ini pula didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sandra (2013), Silmy Amalia (2016), Rani Setyaningrum (2016), Atifah Ridhawati (2016), dan Aditya Yuda Pratama (2017) dengan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Ini didapatkan hasil dari persamaan regresi sederhana yakni:  $23,51 + 0,51x$  Nilai  $r = 0,609$ ,  $r^2 = 0,371$  dan uji  $t = 6,417$ . Dimana  $t_{hitung} 6,417 > t_{tabel} = 1.667$ , dengan demikian hipotesis pada penelitian ini terbukti dan diterima.
2. Agar mempertahankan bahkan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.

## **REFERENSI :**

- Agustian, Ary Ginanjar. 2018. *Emotional Spritual Quotient*. Arga, Jakarta.
- Amilia, Silmy dan Ridwan Purnama. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. Pada Universitas Pendidikan Indonesia*. Skripsi.
- Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media, Yogyakarta.

- Edison, Emron., Anwar Yohny., dan Komariyah Imas, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung
- Fahmi, Irham, 2017. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Goleman, Daniel. 2018. *Emotional Intelligence*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Emotional Intelligence Mengapa EI Lebih Penting dari Pada IQ*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan S.P, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Junaidi. 2020. *T tabel*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. Diakses 21 Januari 2020.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik)*. Rajawali pers, depok.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Muliyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* , In Media,Bogor.
- Rahmat., Ramly, Mansyur., Mallongi, Syahril, dan Kalla, Rastina. 2018. *Kinerja Instrumen dan Pengukuran*. Rizky Artha Mulia, Kalimantan Selatan.
- Ridhawati, Atifah. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*. Skripsi. Makassar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Sandra. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado*. Jurnal. Manado.

- Setyaningrum, Rani., Hamidah Nayati Utami., dan Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Skripsi. Malang.
- Pratama , Aditya Yuda., dan Tinitin Suhaeni. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Kuliner di Kecamatan Sukari Bandung*. Jurnal Riset Bisnis. Bandung.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.