

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAPE**  
**KECAMATAN BIMA**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**  
**KONSENTRASI PEMBANGUNAN**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMDIYAH MATARAM**  
**2022**

# LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

## PENGARUH KECERDASAAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAPE KABUPATEN BIMA

Oleh :

**AYU RAHMAWATI**

NIM. 218110076

Untuk memenuhi Ujian Sidang Skripsi

Menyetujui

**Pembimbing**

**PEMBIMBING I**



**Dr. Siti Atika Rahmi, S.Sos., M.Si**  
NIDN.0815118302

**PEMBIMBING II**



**M. Aprian Jaelani, S.AP., M.A.P.**  
NIDN.0804049501

Mengetahui,

**Ketua Program Ilmu Administrasi Publik**



**✓ Rahma Hidayat, S.AP., M.AP**  
NIDN. 0822048901

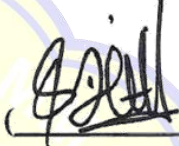


**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KECERDASAAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAPE KABUPATEN BIMA**

Oleh:  
**AYU RAHMAWATI**  
NIM. 218110076

Telah dipertahankan didepan penguji  
Pada tanggal 04 Agustus 2022  
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

1. **Dr. Siti Atika Rahmi, M. Si** (PU)   
NIDN. 0815118302
2. **M. Aprian Jailani S.AP., M.AP.** (PP)   
NIDN. 0804049501
3. **Drs. H. Mustamin H. Idris, MS** (PN)   
NIDN. 0031126484

Mengesahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

  
**Dr. H. Muhammad Ali, M.Si**  
NIDN. 0806066801

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Ayu Rahmawati

NIM : 218110076

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik

Judul Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplak, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Mataram 13 September 2022

Yang Membuat Pernyataan



Ayu Rahmawati

NIM : 218110076



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AYU RAHMAWATI  
NIM : 218110076  
Tempat/Tgl Lahir : Rasabou 12 Mei 2000  
Program Studi : Administrasi publik  
Fakultas : Ilmu sosial dan Ilmu politik  
No. Hp : 085 333 178 960  
Email : ayusapes@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja pegawai Di  
Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 50%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 12 September 2022  
Penulis



Ayu Rahmawati  
NIM. 218110076

Mengetahui,  
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos.,M.A.  
NIDN. 0802048904

\*pilih salah satu yang sesuai



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Rahmawati  
NIM : 218110070  
Tempat/Tgl Lahir : Kasabou 12 Mei 2000  
Program Studi : Administrasi Publik  
Fakultas : Fisipol  
No. Hp/Email : 085333178960  
Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 12 September 2022

Penulis



Ayu Rahmawati  
NIM. 218110070

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos.,M.A.  
NIDN. 0802048904

## MOTTO

**Semua Hal Yang Di Perjuangkan Atas Dasar Cinta Pasti Akan  
Mendapatkan Hasil Yang Baik dan Sempurna.**



## PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, atas segala limpahan berkah dan karunia-Nya saya selaku penulis dapat menyelesaikan semua kegiatan pembelajaran saya di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Mataram kampus tercinta ini. Dengan ketulusan hati, karya sederhana ini saya persembahkan kepada orang-orang tercinta :

“Ayahanda Wahyudin”

“Ibunda Siti Rahmah”

“Kakak Saya Ardiansyah”

“Sahabat Imamtul Awalia, S.AP dan Cici Dwi Aprilia, S.AP”

“Keluarga Besar Saya beserta sahabat & teman-teman Kelas B Administrasi Publik”

“And For My Special One”



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Kecerdasaan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima**)” skripsi ini dapat diselesaikan karena ada kerjasama, bantuan dan motivasi dan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd. Gani, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M. Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP. Selaku ketua Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Ibunda Dr. Siti Atika Rahmi, S.Sos., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Muhammad Aprian Jaelani S.AP., M.A.P. Selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Para dosen yang tentunya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, teman-teman seperjuangan dan yang membagi pengalaman serta ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Orang Tua Tercinta, yang selaku memberikan doa, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk Kakak Tersayang, yang selalu memotivasi dari jauh agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesainya pembuatan skripsi yang tidak dapat saya sebut satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan proposal skripsi ini, dan tentunya kritikan dan saran yang bersifat membangun itu yang selalu penulis harapkan.

Mataram, 04 Agustus 2022

Penulis,

Ayu Rahmawati

## ABSTRAK

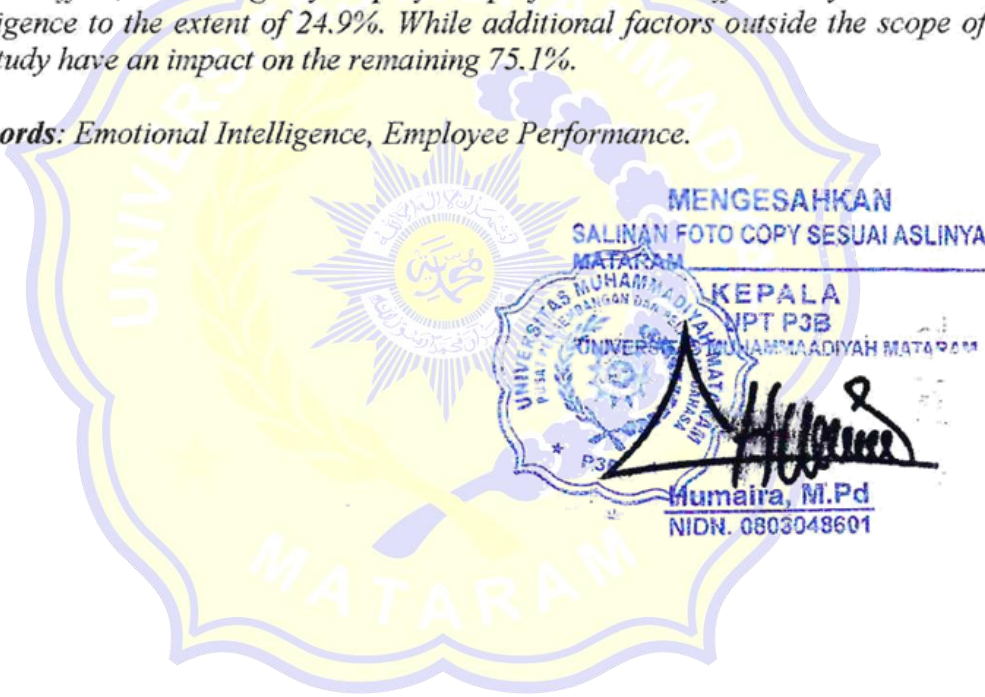
Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tanggapan responden tentang kecerdasan emosional, kinerja pegawai, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian *survey*, pengumpulan data menggunakan Sampel sebanyak 54 orang dan masyarakat yang sering berinteraksi dengan aparat kecamatan sebanyak 34 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel sebanyak 88. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dikategorikan sangat tinggi hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,53, Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dikategorikan sangat tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,56, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $5,345 \geq 1,662$  dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,050$ . Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima sebesar 24,9%. Sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

The study's goal was to learn how respondents in the Sape District Office, Bima Regency, responded to emotional intelligence, employee performance, and the impact of emotional intelligence on employee performance. Quantitative research is used, and data was collected using a sample of 54 persons and people who frequently engage with district authorities, which might be as many as 34 people. This study's sampling method used a saturated sample, resulting in an overall sample size of 88. The results showed that the emotional intelligence of employees at the Sape District Office, Bima Regency was categorized as very high. It was proven by the average value of 4.53. The District Office Sape Bima Regency's staff exhibit exceptionally good performance, as shown by the average score of 4.56. Employee performance in the Sape District Office, Bima Regency, is positively and significantly impacted by emotional intelligence. The value of  $5.345 \geq 1.662$  and a significance value of  $0.000 \leq 0.050$  serve as proof of this. The Sape District Office, Bima Regency employees' performance is affected by emotional intelligence to the extent of 24.9%. While additional factors outside the scope of this study have an impact on the remaining 75.1%.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Employee Performance.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian, Konsep dan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional .....	7
2.1.2 Teori Kecerdasan Emosional .....	8
2.1.3 Komponen Kecerdasan Emosional .....	9
2.1.4 Faktor Pendukung Kecerdasan Emosional .....	10
2.1.5 Faktor Penghambat Kecerdasan Emosional .....	12

2.2 Kinerja Pegawai.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	14
2.2.2 Penilaian Kinerja Pegawai.....	16
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Pikir.....	22
2.6 Hipotesis .....	24
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	25
3.3.1 Jenis Data .....	25
3.3.2 Sumber Data .....	25
3.4 Definisi Operasional.....	26
3.4.1 Variabel Kecerdasan Emosional (X) .....	26
3.4.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	27
3.5 Populasi dan Sampel.....	28
3.5.1 Populasi .....	28
3.5.2 Sampel .....	29
3.5.3 Teknik Sampling .....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6.1 Observasi .....	30
3.6.2 Konsioner .....	30
3.6.3 Dokumentasi .....	34
3.7 Metode Analisis Data .....	34
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Gambar Umum Profil Kantor Kecamatan Sape .....	38

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Sape.....	41
4.1.3 Tujuan Dan Sasaran Kantor Kecamatan Sape .....	42
4.1.4 Sturuktur Organisasi Kantor Kecamatan Sape .....	42
4.2. Pembahasan Penelitian .....	45
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	45
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	49
4.3 Hasil Uji Validasi Dan Reabilitis Penelitian .....	80
4.3.1 Uji Validasi.....	80
4.3.2 Uji Reabilitis.....	82
4.4 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	83
4.5 Uji Hipotesis Parsial (t) .....	84
4.6 Uji Kofesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
4.7 Hasil Analisis Data.....	86
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

<i>Nomor</i>	<i>Teks</i>	<i>Halaman</i>
2.1	Penelitian Terdahulu	21
4.1	Statistik Deskriptif Umur Responden	44
4.2	Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden	45
4.3	Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden	46
4.4	Statistik Deskriptif Masa Kerja Responden	47
4.5	Menyadari Kelemahan dan Mengembangkan Kemampuan	48
4.6	Menyadari Hal yang Dilakukan Ditempat Kerja	49
4.7	Tetap Tenang Ketika Marah Atau Panik	50
4.8	Tetap Menyelesaikan Pekerjaan Walau Tidak Menyukainya	51
4.9	Memiliki Kepercayaan Diri Yang Kuat Dalam Bekerja	51
4.10	Mempertimbangkan Perasaan Orang Lain di Tempat Kerja	52
4.11	Tidak Egois Dalam Memberikan Pendapat dan Masukan	52
4.12	Dapat Mengontrol dan Mengendalikan Emosi	53
4.13	Dapat Bertanggungjawab Pekerjaan Yang Kerjakan	54
4.14	Terbuka Dalam Menerima Informasi Baru Dari Orang Lain	54
4.15	Berusaha Mengalihkan Perhatian Saat Sedang Stres	55
4.16	Tidak Mudah Putus Asa Saat Sedang Mengalami Kegagalan	56
4.17	Memiliki Komitmen Yang Tinggi Dalam Bekerja	56
4.18	Menghadapi Tantangan Untuk Memecahkan Masalah	57
4.19	Memotivasi Diri Untuk Menjadi Lebih Baik Dalam Bekerja	57
4.20	Dapat Merasakan Apa Yang Sedang Dirasakan Oleh Rekan Kerja	58
4.21	Terbuka Kepada Rekan Kerja	59
4.22	Mampu Memotivasi dan Memberikan Dorongan	59
4.23	Mengerti Apabila Rekan Kerja Mengalami Masalah	61
4.24	Dapat Merasakan Perasaan Rekan Kerja	61
4.25	Dapat Mendamaikan Konflik Diantara Rekan Kerja	62
4.26	Mampu Bekerjasama Dengan Pegawai Lain	62



4.27	Menjadi Pendengar Saat Rekan Kerja Berkeluh Kesah	63
4.28	Dapat Menerima Kritik Dengan Pikiran Terbuka	63
4.29	Memiliki Kemampuan Mengikat Jaringan Kerja	64
4.30	Hasil Pekerjaan Lebih Baik Bila Dibandingkan Dengan Waktu Lalu	65
4.31	Memiliki Target Kinerja Yang Harus Dicapai	66
4.32	Target Kerja Sesuai Dengan Standar Instansi	67
4.33	Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Efisien	67
4.34	Standar Kualitas Kerja Dapat Dicapai Dengan Baik	68
4.35	Menghasilkan Kualitas Kerja Yang Baik	69
4.36	Kualitas Pekerjaan Sesuai Dengan Standar	70
4.37	Teliti Dalam Melaksanakan Tugas	70
4.38	Bekerja Dengan Cekatan, Cepat dan Tepat	71
4.39	Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan Instansi	72
4.40	Waktu Dalam Bekerja Telah Sesuai Dengan Kemampuan	73
4.41	Mentaati Semua Ketentuan Jam Kerja	74
4.42	Lembur Agar Pekerjaan terselesaikan Dengan Tepat Waktu	74
4.43	Tidak Pernah Menunda Pekerjaan	75
4.44	Selalu Hadir Tepat Waktu	76
4.45	Bekerja Menggunakan Seluruh Kemampuan Yang Miliki	77
4.46	Melaksanakan Kerja Dengan Seksama dan Teliti	78
4.47	Menetapkan Target Waktu Untuk Menyelesaikan Tugas	79
4.48	Berinovasi Dalam Melakukan Pekerjaan	79
4.49	Inisiatif Melakukan Pekerjaan	80
4.50	Memiliki Kemampuan Mengatasi Kesulitan Dalam Bekerja	81
4.51	Meminta Bantuan Rekan Kerja Jika Menghadapi Kesulitan	82
4.52	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan	82
4.53	Sering Mengandalkan Diri Sendiri Dalam Bekerja	83
4.54	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai	84
4.55	Hasil Uji Reliabilitas	85
4.56	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	88
4.57	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (t)	88
4.58	Hasil Uji Kofisien Determinasi ( $R^2$ )	91

**DAFTAR GAMBAR**

<i>Nomor</i>	<i>Teks</i>	<i>Halaman</i>
2.1	Kerangka Pikir	23
4.1	Struktur Organisasi	38



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu elemen kunci dalam operasi organisasi pemerintah, bahkan untuk mencapai kinerja pemerintah, adalah kecerdasan emosional. Menurut penelitian Goleman, kecerdasan emosional (EQ) mempengaruhi 80% lain dari karakteristik yang menentukan keberhasilan dalam hidup, sedangkan hanya 20% dari karakteristik tersebut yang ditentukan oleh kemampuan intelektual (IQ), (Wibowo, 2011: 9). Klaim ini menunjukkan betapa pentingnya perilaku manusia untuk diperhitungkan di tempat kerja. Tindakan karyawan akan menentukan apakah tujuan perusahaan terpenuhi.

Kemampuan lain, Jika kinerja karyawan ingin ditingkatkan, keterampilan seperti kecerdasan emosional—yaitu, kemampuan untuk mengendalikan emosi saat melakukan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja—diperlukan. “Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi, kemampuan mengendalikan, dan kemampuan diam-diam membuat penilaian,” tegas Agustian (2003). Karyawan di Kantor Kecamatan Sape, Kabupaten Bima, alhasil akan memiliki kecerdasan emosional selain kecerdasan kognitif. Boyatzis (2001) Menemukan orang yang tepat untuk sebuah organisasi merupakan tantangan karena membutuhkan lebih dari sekedar orang dengan pendidikan atau bakat yang unggul. Karyawan harus cerdas secara emosional selain memiliki pendidikan yang kuat dan berbakat.

Setelah bertahun-tahun masyarakat sangat percaya bahwa IQ adalah prediktor kehidupan seseorang, kecerdasan emosional adalah penelitian baru di bidang psikologi. Menurut kajian psikologi, bakat seseorang tidak semata-mata ditentukan oleh kecerdasan linguistik dan logika; ada kecerdasan lain yang dapat membantu banyak individu memahami unsur kesuksesan dalam hidup, salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu, kecerdasan emosional yang menduduki peringkat teratas, dan kecerdasan intelektual yang menempati peringkat kedua, keduanya mempengaruhi keberhasilan dalam bekerja (Wibowo, 2011: 2).

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang kuat akan mampu membuat keputusan yang tepat bahkan di bawah tekanan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional juga dapat menunjukkan kejujuran. Kecerdasan emosional yang baik memungkinkan seseorang untuk bertindak secara moral, menjunjung tinggi nilai-nilai, berpikir rasional di bawah tekanan, dan memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengelola emosi dengan baik untuk mencapai tujuan yang tepat, menciptakan hubungan yang bermanfaat, dan berhasil dalam pekerjaan.

Goleman (2005:513) mengidentifikasi lima elemen kecerdasan emosional yang memiliki dampak parsial terhadap kinerja pekerja. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial adalah lima elemen. Kesadaran diri adalah sensasi mengetahui diri sendiri; pengaturan diri adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi; motivasi adalah kemampuan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif; empati adalah kapasitas untuk

memahami perasaan orang lain; dan keterampilan sosial adalah kapasitas untuk terlibat dalam komunikasi interpersonal.

Pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja merupakan salah satu tindakan organisasi atau pegawai yang harus diperhatikan di kantor kecamatan untuk mengelola fungsi manajemennya (Nurhayati, 2000:11). Kinerja pegawai berkaitan langsung dengan kinerja dan keberhasilan kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima; Akibatnya, kantor kecamatan mengharuskan pegawai menunjukkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja pegawai berdampak pada keberhasilan dan kinerja kantor kecamatan (Yuningsih, 2002:12). Kinerja karyawan mengacu pada hasil atau pencapaian kerja yang sebenarnya. Produktivitas karyawan ditentukan oleh seberapa banyak kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat mereka selesaikan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan yang baik tentu akan menghasilkan layanan yang baik juga. Untuk melakukan pelayanan, antusiasme, penangkapan, dan motivasi karyawan yang baik harus tetap stabil.

Simajuntak (2005: 1) menyajikan kinerja pertama dan tingkat hasil yang disampaikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, serta kinerja setiap karyawan dan tim dalam yang terakhir, disebut sebagai manajemen kinerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000: 61), adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan.

Keberhasilan mereka tergantung pada sumber daya manusia mereka. Strategi layanan pemerintah bekerja dengan baik jika didukung oleh RR. H H. Yang memiliki kompetensi yang relevan untuk bidang layanan yang dikelola. Di sinilah masalah yang dihadapi oleh pemerintah di daerah atau di kota. Sejarah panjang birokrasi pemerintah yang terpusat masih belum dapat sepenuhnya berubah, bahkan dalam sistem penerimaan karyawan. Solusi dan nepotisme masih berlangsung dan kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan posisi dan kinerja pekerjaan belum menerima prioritas yang sebenarnya. Tidak hanya sisi kapasitas kompetisi yang tidak memadai, tetapi juga sikap dan perilaku sumber daya manusia di jalur layanan pertama (Priyono, 2006; Dwiyanto, 2010, Faozan, 2003).

Berdasarkan temuan awal dari kunjungan ke Kantor Camat Sape Kabupaten Bima tahun 2021 terdapat beberapa aspek sikap pekerja yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, kurangnya kerjasama dalam bekerja sama ketika pekerja masih tergantung. pada pekerja lain dalam suatu pekerjaan, ditemukannya keegoisan pekerja untuk melayani masyarakat, dan perbedaan tahun kerja dan tingkat kelompok menyebabkan pekerja yang ada merasa lebih senior. Studi ini tertarik pada bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pekerja karena mempengaruhi sikap dan kontrol emosional di tempat kerja, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan menjadi warga negara yang baik.

Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas tentang masalah ini, peneliti tertarik untuk menyajikan penelitian dengan judul:

## **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kecamatan Bima”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Penulis merumuskan masalah sebagai berikut dengan mempertimbangkan latar belakang masalah sebelumnya:

1. Bagaimana kecerdasan emosional pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kecamatan Bima?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kecamatan Bima?
3. Apakah kecerdasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kecamatan Bima?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kecamatan Bima.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kecamatan Bima.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kecamatan Bima.

## 1.4 Manfaat penelitian

### 1) Manfaat Teoritis

- a) Menyediakan data dan informasi tentang peran kecerdasan emosional dalam kinerja pekerja kantor Sape Sape di Kabupaten Sape.
- b) Sebagai penelitian atau studi perbandingan untuk otoritas regional dan sektor bisnis lainnya yang ingin membuat keputusan tentang bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pekerja.

### 2) Manfaat Praktis

- a) Untuk Kantor Distrik, temuan studi diharapkan dapat memberikan lebih banyak informasi dan cara untuk menggunakan temuan tersebut untuk meningkatkan kinerja staf.
- b) Temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh akademisi sebagai referensi dalam upaya mereka untuk mempelajari lebih lanjut tentang kecerdasan emosional dan efektivitas karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian, Konsep dan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang menyangkut hati dan orang lain, binatang, dan lingkungan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:262).

Goleman (2000:13), seorang spesialis kecerdasan emosional, menyatakan bahwa kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, stimulasi, ketekunan, dan motivasi. Lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecerdasan emosional, yang tidak statis dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

Oleh karena itu kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, terutama oleh orang tua pada masa kanak-kanak. Gardner adalah orang pertama yang mengakui kemungkinan sumber kecerdasan selain akademisi berdampak pada prestasi seseorang. Kecerdasan emosional atau emotional intelligence merupakan jenis kecerdasan yang berbeda (Goleman, 2000).

Kapasitas untuk mengatur dan secara positif mempengaruhi interaksi dengan orang lain melalui penggunaan emosi yang terampil dikenal sebagai kecerdasan emosional. Hal ini sejalan dengan pernyataan Patton (1998) bahwa pengembangan hubungan yang sukses dan kemajuan karir dapat dicapai melalui penggunaan emosi yang efisien.

### 2.1.2 Teori Kecerdasan Emosional

Kapasitas untuk "mendengarkan" isyarat emosional dan mengubahnya menjadi sumber pengetahuan yang signifikan untuk memahami diri sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan dikenal sebagai kecerdasan emosional (Ginanjar: 2003: 62). Sementara itu, kecerdasan emosional juga dipandang sebagai kemampuan khusus untuk membaca emosi yang paling mendalam dari orang-orang yang memulai kontak dan mengelola hubungan dengan sukses, menurut Salovey dan Mayer (1990: 65). Memiliki kemampuan untuk termotivasi dan mengatasi kesulitan manajemen hubungan. Secara umum, ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator, dan semua pengembang sumber daya manusia memiliki keterampilan ini. Mereka juga mampu mendengarkan isyarat nonverbal dan menyampaikan pesan menggunakan ekspresi wajah dan bahasa tubuh mereka. Karena perluasan kecerdasan pribadi Gardner dalam lima domain utama yang dicakup oleh teori kecerdasan emosional, Salovey memasukkan kemampuan ini dalam definisi dasar kesadaran emosional (Goleman, 2003:42-43).

Lima elemen dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri Mampu mengidentifikasi kapan emosi hadir adalah inti dari kecerdasan emosional. Kita berada di bawah kendali emosi kita karena kita tidak dapat mengevaluasinya. Orang yang lebih nyaman dengan emosinya adalah karyawan yang dapat dipercaya karena mereka lebih peka terhadap emosinya, yang akan sangat membantu mereka membuat keputusan yang lebih tepat.

#### 2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Kemampuan untuk mengelola emosi sendiri, mengekspresikan perasaan itu, mengendalikannya, peka terhadap kesadaran, dan menggunakannya dalam interaksi interpersonal dan aktivitas sehari-hari dikenal sebagai pengaturan diri.

### 3. Motivasi (*motivation*)

Untuk memperbaiki situasi seseorang, seseorang harus termotivasi. Ini berarti mampu mengambil inisiatif, bertindak dengan terampil, dan bertahan melalui kekecewaan dan kegagalan.

### 4. Empati (*Relationship Management*)

Empati adalah kapasitas untuk memahami perspektif orang lain, merasakan apa yang mereka rasakan, membangun koneksi yang dapat dipercaya, dan bergaul dengan berbagai orang.

### 5. Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

Adalah kapasitas untuk mengelola emosi secara efektif ketika berhadapan dengan orang lain, membangun dan mempertahankan hubungan dengan orang lain, dan menerapkan pengaruh, kepemimpinan, dan pertimbangan untuk menyelesaikan konflik dan beroperasi sebagai sebuah tim.

## 2.1.3 Komponen Kecerdasan Dalam Emosi

Salovey dan Mayer (1990) menegaskan bahwa kecerdasan emosional seseorang dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Persepsi, khususnya kapasitas untuk mengekspresikan perasaan dan kebutuhan emosional seseorang.

2. Asimilasi, atau kapasitas seseorang untuk membedakan antara berbagai emosi yang mungkin mereka alami dan menentukan peringkat apa yang memengaruhi proses mental mereka.
3. Manajemen, atau kapasitas untuk berempati atau tidak, berdasarkan penerapan keadaan tertentu.
4. Pemahaman, yaitu kemampuan untuk memahami nuansa perasaan seperti berbagi emosi kesetiaan dan pengkhianatan.

#### **2.1.4 Faktor Kecerdasan Emosional yang Berkelanjutan**

Lima kategori yang digunakan Patton (1998) untuk mengkategorikan unsur-unsur yang mempengaruhi dan mendorong perkembangan kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

##### **1. Keluarga**

Perekat yang menyatukan komponen fundamental dunia kita dan menyatukannya menjadi satu adalah keluarga. Keluarga memberi kita cinta dan dukungan yang kita butuhkan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kecerdasan emosional.

##### **2. Hubungan- hubungan pribadi**

Ikatan interpersonal sehari-hari dengan seseorang yang menawarkan penerimaan dan keintiman emosional dapat membantu seseorang menjadi dewasa secara emosional dalam perilaku dan kinerjanya.

##### **3. Hubungan dengan teman kelompok**

Saat membangun diri sosial, hubungan dengan teman kelompok diperlukan. Hormati satu sama lain, berikan dukungan dan kembalilah lagi,

antara lain, Ini mungkin berdampak pada bagaimana seseorang membentuk kebiasaan emosional mereka.

#### 4. Lingkungan

Lingkungan di mana dia hidup dan berinteraksi di tengah-tengah masyarakat dengan nilai atau norma sendiri untuk berinteraksi dan mempengaruhi corak hidup.

#### 5. Hubungan dengan teman sebaya

Hubungan individu dengan kolega yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi satu sama lain membentuk kehidupan emosional mereka sendiri.

Berdasarkan ungkapan Patton sebelumnya, kecerdasan emosional tubuhnya pada seseorang memiliki dukungan keluarga, hubungan dengan diri sendiri, dengan teman dalam kelompok, dengan lingkungan, dan dengan teman sebaya. Hal pertama yang diajarkan, termasuk kecerdasan emosional, adalah oleh keluarga. Gaya hidup seseorang dapat dibentuk dan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka tinggal. Hubungan dengan orang-orang—secara individu, kelompok, atau dengan rekan kerja—juga dapat berdampak dan mendorong perkembangan kecerdasan emosional.

#### **2.1.5 Faktor Penghambat Kecerdasan Emosional**

Perkembangan kecerdasan emosional seseorang dapat terhambat oleh unsur-unsur berikut, menurut beberapa ahli:

1. Mereka adalah individu bermasalah yang sering merasa seolah-olah suasana hati mereka telah mengambil kendali dan mereka tidak dapat

mengendalikannya. harus membiarkan emosi itu pergi dan sebagai gantinya mencari sudut pandang yang segar. Karena itu, mereka tidak berusaha untuk mengatasi suasana hati yang negatif, percaya bahwa mereka memiliki pengaruh kecil terhadap kehidupan emosional mereka, dan sering merasa sedih dan tidak terkendali secara emosional (Mayer dalam Goleman, 1996:65).

2. Emosi negatif, terutama emosi negatif yang kuat, memusatkan perhatian semua orang sedemikian rupa sehingga emosi terus-menerus muncul, menghalangi upaya untuk mengalihkan perhatian ke hal-hal lain. Faktanya, ketika sensasi begitu kuat yang mencegah Anda untuk berkonsentrasi pada hal-hal lain yang ada, ini adalah tanda bahwa mereka telah muncul secara organik dan telah berkontribusi pada penyakit. Kesehatan mental dapat dipengaruhi oleh penyakit emosional. Siswa yang berjuang dengan belajar, kecemasan, atau kemarahan juga berjuang secara akademis; mereka yang menemukan diri mereka dalam kesulitan ini juga berjuang untuk secara efektif memproses atau mengasimilasi pengetahuan (Goleman, 1996: 110).
3. Kehilangan Ketika seseorang melakukan hal-hal buruk atau jahat kepada korbannya, baik melalui hilangnya empati atau kurangnya empati, hampir selalu merupakan akibat dari siklus emosional yang memperburuk perilaku kekerasan mereka (Goleman, 1996: 150).

Pendapat ahli adalah bahwa, ada beberapa factor penghambat dalam pertumbuhan pertumbuhan kecerdasan emosional pada seseorang, yaitu, dikuasai oleh perasaan yang tidak menyenangkan dan tidak memiliki empati. Untuk

menjadi produktif dan merasa nyaman di tempat kerja, seseorang harus belajar mengelola emosinya.

Kecerdasan emosional diperlukan untuk menangani beberapa jenis emosi sebelumnya, bahkan di lingkungan kerja. Karena emosi dengan cara apa pun akan sangat mempengaruhi pekerjaan atau kinerja karyawan.

Surah Asy-Syams ayat 7-10, dalam situasi ini, berfungsi sebagai referensi untuk kecerdasan emosional.

Terjemahan: *"Dia mengilhami dia (jalan) kejahatan dan ketakwaannya melalui jiwa dan kesempurnaan (ciptaan-Nya). Sesungguhnya orang-orang yang mensucikannya beruntung (jiwa). Dan orang-orang yang meracuninya benar-benar merugi." (7-10) dalam Sura Asy-Syams.*

Rupanya, M. Menurut Quraish Shihab (2005), ayat di atas mengungkapkan bahwa manusia memiliki dimensi karakter dan kecenderungan menuju arah. Hal ini memungkinkan mereka untuk membedakan antara yang baik dan yang buruk karena mereka memiliki kemampuan yang sama untuk kemaksiatan dan kesalehan. Akibatnya, mereka yang beruntung mampu menahan hawa nafsu mereka, dan orang lain yang salah paham dan tidak menaati godaan setan dan rayuannya hilang.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara menegaskan bahwa kinerja adalah hasil akhir kerja secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (2009:67).

Kinerja adalah aspek penting dalam upaya mencapai tujuan. Pencapaian tujuan maksimum adalah buah dari tim yang baik atau kinerja individu, dan kegagalan sebaliknya dalam mencapai tujuan yang juga telah dirumuskan adalah hasil dari peralatan yang tidak memadai atau kinerja individu. Para ahli telah menguraikan sejumlah batasan untuk kinerja.

Menurut Rivai (2004:309), kinerja adalah perilaku yang dilakukan setiap orang menunjukkan bagaimana kinerja karyawan sesuai dengan peran mereka di kantor. Menurut sudut pandang ini, menunjukkan bahwa kinerja individu terkait dengan tugas-tugas rutin yang dia selesaikan.

Kinerja seseorang atau sekelompok orang, menurut Prawirosentono dalam Dulbert (2007), adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai wewenang dan tugasnya, dalam rangka memenuhi tujuan organisasi. pertanyaan, dengan tetap mematuhi moral dan etika dan tidak melanggar hukum. Seorang karyawan berkinerja baik jika memiliki banyak pengalaman (skill), termotivasi untuk bekerja karena dibayar sesuai kontrak, dan memiliki harapan yang tinggi untuk masa depan. Oleh karena itu, semua inisiatif pengabdian masyarakat Kantor Distrik sebagian besar didorong oleh pekerja.

Kinerja, menurut Nurlaila (2010:71), merupakan hasil dari suatu proses. Kuantitas atau kualitas barang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan didefinisikan sebagai kinerja dalam hal (Luthans, 2005: 165).

Kinerja adalah “konsekuensi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang



diberikannya” menurut Mangkunegara (2002:68). Kinerja dapat didefinisikan sebagai bentuk atau keberhasilan upaya individu atau organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja dibatasi baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Kinerja menurut Simajuntak (2005:1), merupakan derajat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah proses yang digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah secara keseluruhan, serta kinerja individu dan tim.

Martin (2000:6) mengklaim bahwa selain memiliki kapasitas kerja yang sempurna, kinerja seorang karyawan juga dapat diukur dari seberapa baik mereka dapat mengontrol dan mengelola perilaku mereka sendiri serta memupuk hubungan antarpribadi. kedewasaan psikologis (EQ) adalah keterampilan yang dikembangkan oleh Danil Goleman.

Ide kinerja karyawan, pada dasarnya, merupakan modifikasi dari pergeseran paradigma dari ide produktivitas. Awalnya, kapasitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan untuk tujuan tertentu biasanya disebut sebagai produktivitas. Paradigma baru untuk produktivitas adalah aktual. Paradigma kinerja diterapkan pada semua aspek kinerja organisasi, termasuk aspek non fisik dan efisien (intangibile). Menurut Mathis dan Jackson (2004: 81), evaluasi kinerja adalah proses menilai seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas mereka dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian menginformasikan karyawan tentang hasilnya. Ada tiga derajat kinerja dalam kaitannya dengan gagasan Rummler dan Barch Performance (1995:234), yaitu:

1. Pencapaian hasil (out) pada tingkat organisasi atau unit analisis disebut kinerja organisasi.
2. Kinerja proses mengacu pada seberapa baik layanan diproduksi selama setiap tahap proses.
3. Mencapai efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan dikenal sebagai kinerja individu.

### **2.2.2 Evaluasi kinerja karyawan**

Tujuan evaluasi kinerja (juga dikenal sebagai pengukuran kerja) adalah untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Hasil dari tinjauan kinerja ini akan disimpan secara terpisah dalam sebuah catatan untuk memberikan penilaian atas kinerja setiap karyawan.

Kinerja adalah sejauh mana pekerjaan atau tugas tertentu telah dilakukan dengan sukses. Menurut Eddy Soeryanto, kerja organisasi adalah kumpulan kinerja seluruh unit organisasi (2010:56). Meskipun pementasan pertunjukan cukup bervariasi dalam karya-karya tertentu, namun dapat dibagi menjadi dua bentuk berdasarkan beberapa perbedaannya, yaitu:

1. Kinerja menyinggung pemahaman sebagai konsekuensinya. Menurut Bemardin (2003:37), kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan (diciptakan) selama tanggung jawab pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Produktivitas dan efisiensi William Ricard terkait dengan gagasan kinerja sebagai konsekuensinya (2002:123).
2. Pemahaman disebut sebagai perilaku dalam kinerja. terkait dengan perilaku dan kinerja Menurut William Ricard (2002:124), kinerja adalah

kumpulan tindakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan unit organisasi tempat individu bekerja.

Pengukuran parameter Kinerja adalah metrik yang dirancang untuk mengukur seberapa baik kinerja tugas, seseorang, atau ekonomi secara keseluruhan. Dengan kata lain, metrik kinerja digunakan untuk menentukan sejauh mana fungsi tertentu, komponen organisasi, atau individu yang bekerja di sana, memenuhi tujuan yang telah dialokasikan untuk mereka, baik tujuan umum maupun khusus. Kinerja sering dipahami sebagai tingkat keberhasilan pekerjaan seseorang, kelompok, atau organisasi.

Silalahia (2004:165) Salah satu indikasi keterampilan intervensi adalah kinerja, keterampilan, dan pengalaman untuk meningkatkan produktivitas yang dapat diukur dan dievaluasi. Intervensi ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keterampilan, dan pengalaman satu.

Menurut pendapat para ahli di masa lalu, kinerja—didefinisikan sebagai kemandirian operasional organisasi, komponen organisasi, dan personalnya berdasarkan standar kriteria yang ditetapkan—merupakan gagasan global. Menurut teori sebelumnya, hasil yang diperoleh memang diperoleh. Seseorang ditarik ke agensi berdasarkan standar yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Kinerja adalah alat yang dibutuhkan bisnis, produsen, dan pekerja untuk berhasil.

Kinerja sumber daya manusia secara umum didorong oleh peningkatan kinerja individu, yang direpresentasikan dalam produktivitas karyawan yang lebih tinggi.

Menurut Robbins (2006:260), indikator digunakan untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan.

1) Kualitas

Pendapat karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesesuaian tugas dengan kemampuan dan keterampilan karyawan digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam kata-kata seperti jumlah unit dan siklus aktivitas selesai.

3) Ketepatan waktu

Adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lain.

4) Efektivitas.

Apakah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) dioptimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam hal pemanfaatan sumber daya?

5) Kemandirian.

Jumlah karyawan yang kemudian akan memenuhi kewajiban terkait pekerjaan mereka. Ini adalah tingkat komitmen tenaga kerja yang dimiliki karyawan terhadap tugas yang dimiliki pekerja agensi dan kantor.

### **2.2.3 Tujuan evaluasi kinerja**

Evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan keberhasilan setiap karyawan dalam melakukan fungsi mereka. Se jauh mungkin, tujuan organisasi mungkin tidak sepenuhnya tercapai jika evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk tinjauan setiap periode.

### **2.3 Dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerja**

Kinerja kecerdasan emosional memiliki dampak signifikan pada kapasitas seseorang untuk mengelola diri sendiri, orang lain, dan menggunakan pengetahuan itu untuk mengarahkan pemikiran dan perilaku seseorang terhadap masalah.

Karyawan mengalami berbagai masalah dan kesulitan di tempat kerja. Masalah-masalah ini di tempat kerja tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektual tetapi juga kecerdasan emosional atau kemampuan emosional untuk dipecahkan. Goleman (2000:37), seorang psikolog terkenal, sebelumnya menyatakan dalam bukunya bahwa kecerdasan emosional sama pentingnya dengan kecerdasan kognitif untuk sukses di tempat kerja.

Kinerja karyawan sekarang dipengaruhi oleh variabel intelektual dan emosional; maka, seseorang dengan manajemen emosi yang tinggi juga akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan apa yang ditemukan Mayer (Psychology.com, 2004), bahwa kecerdasan emosional sama pentingnya untuk menghasilkan kinerja yang optimal dengan kombinasi kemampuan teknis dan analitis.

According to Goleman (2006: 44), emotional intelligence is aspects of the ability to motivate, overcome frustration, control heart pressure, manage moods, empathy, and the ability to work together. Goleman also stated that other factors, such as emotional intelligence, contributed more than 80 percent to professional success, with IQ only making up 20 percent of the equation. In line with Goleman's theories, Segal (2000: 27) also stresses the importance of emotional intelligence, particularly in work-related contexts. According to the author, emotional instability has a significant impact on the workplace in addition to affecting relationships with family, friends, coworkers, romantic partners, and spiritual pursuits. Untuk membuat keputusan yang lebih baik tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana mencapai keseimbangan antara tuntutan sendiri dan tuntutan orang lain, dan ketika memilih pasangan hidup, bahkan kesadaran emosional membantu meningkatkan perhatian situasi mental.

Menurut dua sudut pandang sebelumnya, kecerdasan emosional tampaknya memiliki unsur-unsur yang sangat penting untuk keberhasilan dalam pekerjaan. Termasuk kemampuan untuk menginspirasi, mengelola emosi, memahami perasaan orang lain, menangani gangguan, mengendalikan suasana hati, dan elemen penting lainnya. Akan lebih mudah untuk melakukan dengan sukses jika elemen-elemen ini dapat dibagikan oleh semua pekerja. Oleh karena itu, terbukti bahwa kecerdasan emosional berdampak pada kinerja pekerja.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry sulistiyowati (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.	Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional.
2.	Dody Ary Praselia (2016)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM sragen.	Kinerja pegawai di PDAM dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (angka koefisiennya signifikan 0,05).
3.	Sudewi (2012)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan perizinan terpadu Kecamatan Pesawaran.	Kecerdasan Emosional memberikan besar tentang pengembangan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan perizinan terpadu Kecamatan Pesawaran.
4.	Rusdian Rauf (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kecamatan Pangkep.	Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Dapertemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Tonasa. Dengan demikian Hipotesis yang di gunakan dapat di terima.
5	Weisingger (2006)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akutansi.	Kemampuan untuk menggunakan emosi dengan bijak—membuatnya bermanfaat dengan menggunakannya sebagai pedoman perilaku dan proses berpikir kita sehingga hasil kita meningkat—dikenal sebagai kecerdasan emosional (EQ).

## 2.5 Kerangka berfikir

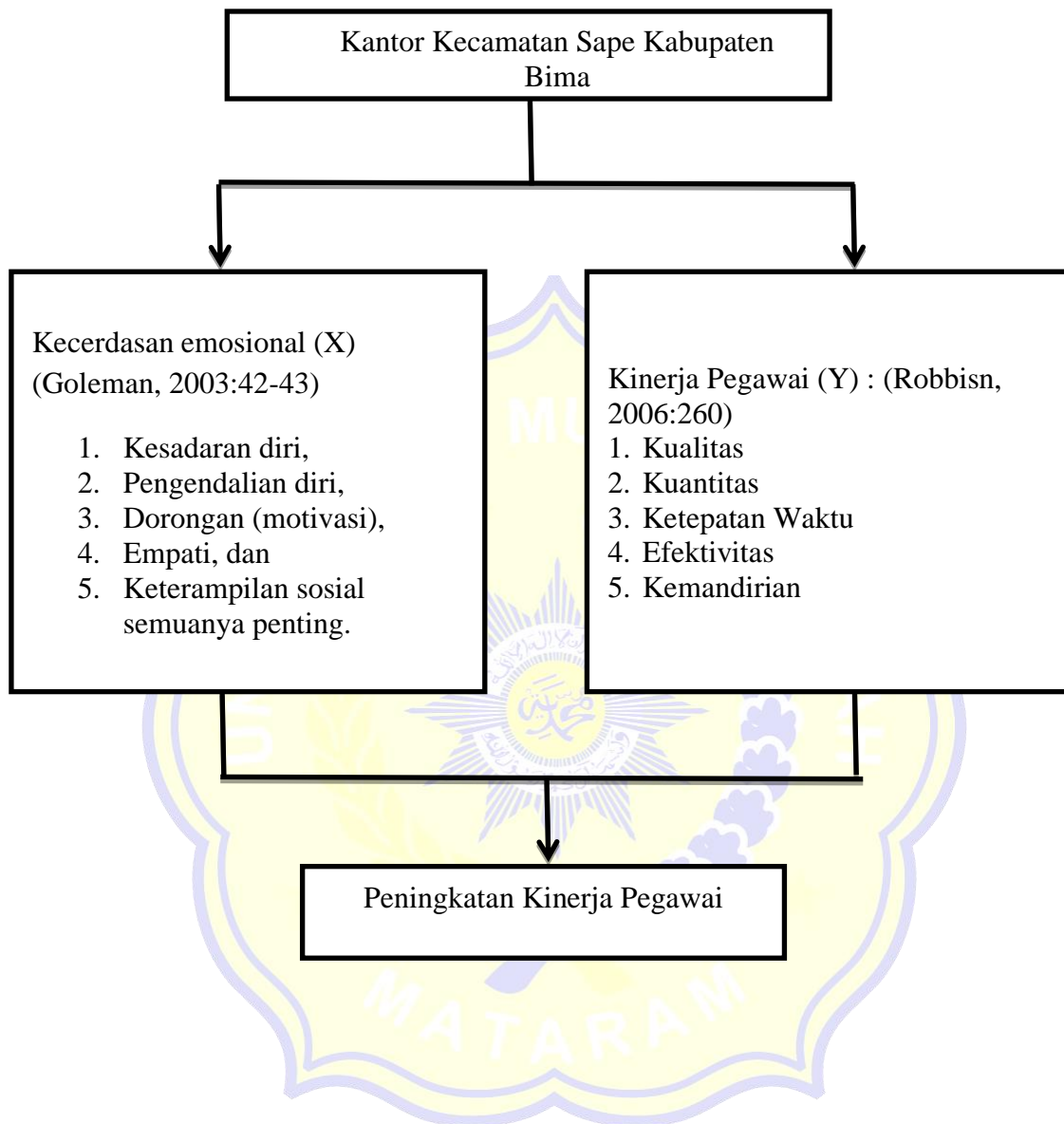
Kerangka berfikir yaitu menjelaskan hubungan teoretis di antara variabel yang akan diperiksa. Suasana hati berkontribusi pada penjelasan hubungan antara indikator kinerja dan variabel kecerdasan emosional independen (dependen). Dengan memperhatikan berbagai teori tentang keterkaitan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional, selain kecerdasan intelektual, sangat menentukan keberhasilan kantor kecamatan Sape di Kabupaten Bima. Berikut ini adalah deskripsi dari framework yang dikembangkan dalam penelitian ini:





Gambar 2.1

## Kerangka Pikir

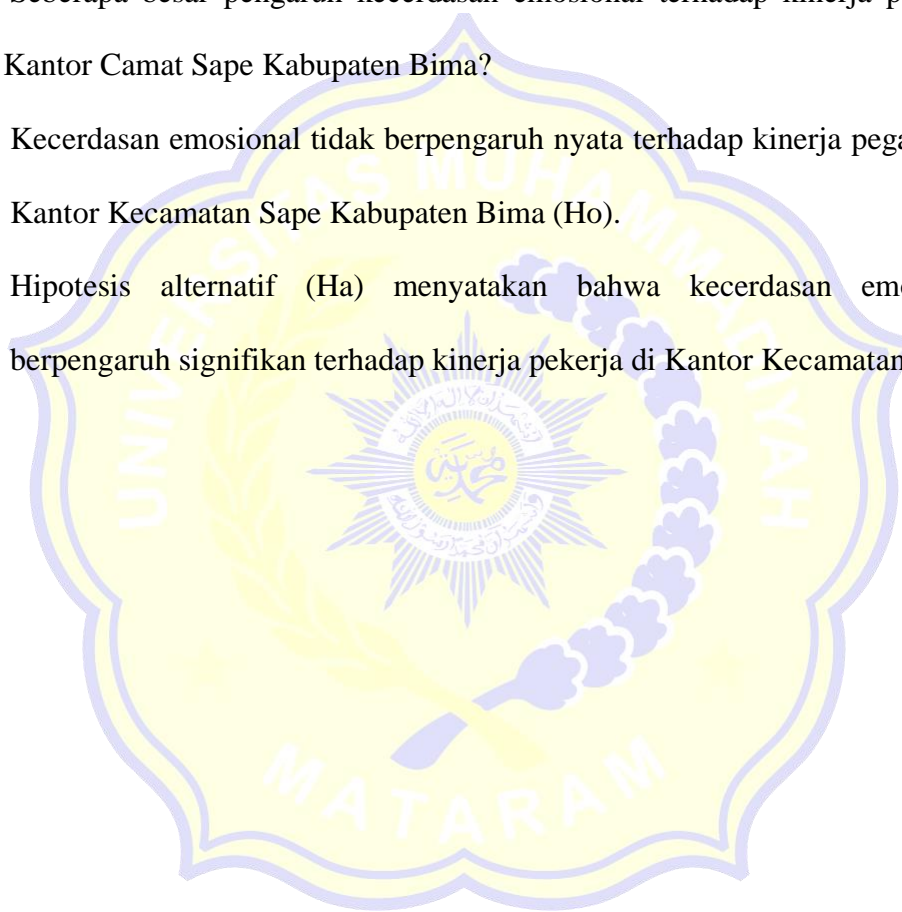


## 2.6 Hipotesis

Menurut kerangka Peneliti menerapkan hipotesis asosiatif setelah mempertimbangkan sebelumnya. Sebuah hipotesis yang menunjukkan hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel dikenal sebagai hipotesis asoat. Mengingat hal ini, hipotesis berikut dibuat:

Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sape Kabupaten Bima?

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima ( $H_0$ ).
2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di Kantor Kecamatan Sape.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Karena peneliti menggunakan sampel, menghubungkan variabel, dan menguji hipotesis, bentuk penelitian ini adalah kuantitatif. Karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pemahaman dan analisis tambahan, maka sangat dapat diterima jika menerapkan teknik kuantitatif (pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Sape di kecamatan BIMA). Data yang secara eksplisit diukur atau dihitung, dinyatakan sebagai fakta atau pembenaran berdasarkan angka atau dalam bentuk angka, dikenal sebagai data kuantitatif. Sugiyono (2011), hal. 15.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Kantor Kecamatan menjadi tempat penelitian ini. Sape Kecamatan Bima pada bulan Juli 2022.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Studi ini menggunakan data sekunder, sumber informasi yang digunakan dalam penelitian yang diperoleh peneliti melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain).

##### **3.3.2 Sumber Data**

Data sekunder, juga dikenal sebagai data yang telah diolah oleh pengumpul data primer dan melalui pengamatan terkait dengan kesulitan yang dihadapi, telah menjadi sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini. Laporan realisasi

dari kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dijadikan sebagai sumber data penelitian.

### **3.4 Definisi Operasional**

Bedasarkan berikut ini penjelasan dari variabel-variabel penelitian yang penulis paparkan dengan mempertimbangkan isu-isu utama yang akan diangkat:

#### **3.4.1 Variabel Kecerdasan Emosional (X)**

Kemampuan mengelola emosi sedemikian rupa sehingga berdampak baik pada Kantor Kecamatan Sape di Kabupaten Bima dikenal dengan kecerdasan emosional.

Berikut ini adalah beberapa tanda kecerdasan emosional:

1. Kemampuan mengenali kelebihan diri sendiri dan bidang yang perlu ditingkatkan di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dikenal dengan kesadaran diri.
2. *Self-regulation* mengacu pada kemampuan pegawai untuk mengenali kelebihan dan kekurangan dirinya dalam bekerja di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.
3. Motivasi pegawai adalah kemampuannya untuk menumbuhkan semangat kerja dan mencapai prestasi puncak di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.
4. Pegawai yang melaksanakan tugasnya di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima memiliki kemampuan berempati dengan pegawai lain, yang membantu mereka merasa baik atas perhatiannya terhadap pekerja masyarakat.

5. Kemampuan sosial Seorang pekerja dengan keterampilan sosial yang bekerja di kantor kecamatan Sape di kabupaten Bima dapat memimpin dan menginspirasi sebuah kelompok, membujuk pekerja lain, berinteraksi dengan sopan, dan mungkin merasakan suasana kelompok.

### 3.4.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai mengacu pada gagasan kinerja pegawai menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

Ada lima faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan:

1. Pegawai Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima harus berperilaku rapi, benar, dan memperhatikan hasil pekerjaannya, dengan tetap memperhatikan volume pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Kualitas adalah perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dalam hal kerapian, ketelitian, dan minat dalam bekerja, dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Kuantitas adalah kuantitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Setiap pegawai Kantor Kecamatan Sape di Kabupaten Bima harus dapat memanfaatkan waktunya seefektif mungkin ketika tepat waktu. terutama berusaha untuk bekerja tepat waktu dan menyelesaikan tugas sebelum batas waktu.

5. Efektivitas adalah ruang lingkup kinerja karyawan di untuk melaksanakan semua tanggung jawab utama atau memenuhi semua tujuannya, Kantor Kecamatan Sape, Kecamatan Bima.
6. Seorang pegawai yang mandiri bertindak sesuai dengan keyakinan moralnya terlepas dari cemoohan atau kritik, mampu membuat penilaian, dan bersedia mengambil risiko bila diperlukan di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Sape Kecamatan Bima dan orang yang sering berhubungan dengan aparat kecamatan, berbeda dengan sampel/sampel jenuh yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian yang cukup besar dari ukuran dan susunan populasi. Ketika populasi besar dan peneliti tidak punya waktu atau uang untuk menyelidiki seluruh populasi, misalnya, mereka dapat menggunakan sampel dari kelompok itu. Kesimpulan yang diambil dari temuan sampel akan berlaku untuk seluruh populasi. Karena itu, sampel harus benar-benar representatif. (2018) Sugiyono, 81.

Sampel yang digunakan penelitian sebanyak 54 responden di Kantor kecamatan sape dan 34 responden di kantor desa yang sering berinteraksi dengan kantor kecamatan sape Kecamatan bima yaitu pegawai dari 18 desa se-kecamatan

sape tersebut ( masing-masing 2 responden yang mewakili disetiap desa). Adapun nama-nama desa yang terkait yaitu : Desa Rai oi, Desa Bugis, Desa Oi Maci, Desa Naru, Desa Sangia, Desa Kowo, Desa Buncu, Desa Lamere, Desa Poja, Desa Naru Barat, Desa Rasabou, Desa Kampo Na'e, Desa Sari, Desa Tanah Putih, Desa Boke, Desa Jia, Desa Parangina.

### **3.5.2 Tehnik Sampling**

Untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian digunakan teknik sampling. Metode pengambilan sampel non-probabilitas, juga dikenal sebagai metode sampel purposive, digunakan dalam penyelidikan ini. Praktik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu dikenal sebagai "pengambilan sampel bertujuan". Sugiyono (2018), halaman 218

### **3.6 Teknik Pengumpulan data**

Berikut adalah teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini:

#### **3.6.1 Obsevasi**

Para peneliti akan mengamati beberapa tindakan yang dilakukan terkait dengan seberapa baik kinerja pekerja di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

#### **3.6.2 Kuesioner**

Para peneliti mendistribusikan kuesioner ke responden. Secara langsung. Daftar pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan dan jawaban terstruktur. Cukup berikan tanda verifikasi (√) dalam respons yang dipilih, lalu jawab. Setelah menjawab pertanyaan pada daftar, segera kembalikan.

Skala Likert dengan nilai 1 sampai 5 digunakan di semua instrumen (Sugiyono 2014). Ada berbagai daftar pertanyaan, termasuk ini:

### DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. Kecerdasan Emosional (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I</b>	<b>Pengenalan Diri</b>					
1.	Saya menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.					
2.	Saya menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan di tempat kerja.					
3.	Saya bisa tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal.					
4.	Saya terlepas dari kenyataan bahwa saya tidak menyukai tugas itu, saya harus terus menyelesaikannya.					
5.	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan.					
<b>II</b>	<b>Pengendalian Diri</b>					
6.	Ketika menyelesaikan masalah di tempat kerja, saya selalu memperhitungkan perasaan orang lain.					
7.	Saya tidak egois dalam memberikan pendapat dan masukan di tempat kerja.					
8.	Dalam keadaan atau pengaturan apa pun, saya memiliki kendali emosi penuh.					
9.	Saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.					
10.	Saya selalu ingin belajar hal baru dari orang lain.					
<b>III</b>	<b>Motivasi Diri</b>					
11.	Saya berusaha mengalihkan diri dari stres saya di tempat kerja dengan terlibat dalam kegiatan yang membangun.					
12.	Bahkan ketika saya berjuang di tempat kerja, saya tidak mudah menyerah.					
13.	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.					
14.	Saya selalu menerima tantangan dalam hal menyelesaikan masalah.					
15.	Saya sering memacu diri saya untuk tampil					



	lebih baik di tempat kerja.					
<b>IV</b>	<b>Empati</b>					
16.	Saya dapat merasakan bagaimana perasaan rekan kerja saya.					
17.	Saya selalu bersedia untuk berbicara dengan orang-orang tentang keadaan di tempat kerja.					
18.	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada rekan kerja.					
19.	Saya mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah.					
20.	Ketika karyawan dalam kesulitan, saya bisa merasakan emosi mereka.					
<b>V</b>	<b>Keterampilan Sosial</b>					
21.	Saya mampu menyelesaikan perselisihan antar rekan kerja.					
22.	Saya dapat berkolaborasi dengan pekerja lain di tempat kerja saya.					
23.	Saya dapat mendengarkan dengan baik ketika karyawan saya merengek.					
24.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.					
25.	Saya pandai membentuk koneksi dan menjaga persahabatan.					

## 2. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>					
1.	Jika dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya, hasil pekerjaan saya sekarang lebih baik.					
2.	Saya memiliki target kinerja yang harus saya penuhi pada tanggal tertentu.					
3.	Tujuan yang saya tetapkan untuk pekerjaan saya sejalan dengan persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi.					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat.					
5.	Saya selalu berusaha untuk mengungguli rekan kerja saya.					
<b>II</b>	<b>Kualitas Kerja</b>					
6.	Saya mampu memenuhi persyaratan kualitas kerja yang ditetapkan sejauh ini dari agensi.					
7.	Dibandingkan dengan rekan kerja saya, saya berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.					
8.	Pekerjaan saya telah diselesaikan dengan standar yang memenuhi persyaratan agensi.					
9.	Untuk mengurangi kesalahan di tempat kerja, saya teliti dan hati-hati dalam segala hal yang saya lakukan.					
10.	Saya mampu bekerja dengan cepat, tepat, dan cekatan.					
<b>III</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>					
11.	Kemampuan saya untuk menyelesaikan semua pekerjaan sejauh ini dan hasilnya sesuai dengan timeline yang dimaksudkan agensi.					
12.	Jumlah waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas adalah wajar mengingat kemampuan saya.					
13.	Saya selalu mematuhi peraturan agensi mengenai jam kerja.					
14.						
15.	Untuk menyelesaikan tugas sebelum batas waktu, saya sering meluangkan waktu ekstra.					
<b>IV</b>	<b>Efektivitas</b>					

16.	Saya secara konsisten datang tepat waktu untuk bekerja agar efektif.					
17.	Saya harus bekerja dengan semua keterampilan dan pikiran saya untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.					
18.	Saya telah melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti.					
19.	Saya menetapkan target waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas.					
20.	Saya selalu berinovasi dalam melakukan pekerjaan.					
<b>V Kemandirian</b>						
21.	Saya dapat mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari atasan.					
22.	Saya mampu mengatasi hambatan di tempat kerja.					
23.	Saya meminta bantuan kepada rekan kerja jika menghadapi kesulitan.					
24.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
25.	Saya sering mengandalkan diri sendiri dalam bekerja.					

### 3.6.3 Dokumentasi

Memanfaatkan catatan tertulis, gambar, foto, atau artefak lain yang relevan dengan masalah yang diteliti berfungsi sebagai dokumentasi.

### 3.7 Metode Analisis Data

Dalam Pengolahan data, penyajian data, komputasi untuk mengkarakterisasi data, dan penggunaan uji statistik untuk pengujian hipotesis merupakan bagian dari penelitian kuantitatif dan analisis data (Siregar, 2017: 125). Hasil pengukuran yang akurat diantisipasi dari komentar-komentar yang diberikan oleh responden tentang ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap pekerjaan pegawai di kantor Kecamatan SAPE Kabupaten Bima melalui penggunaan metodologi kuantitatif. Teknik statistik dapat digunakan untuk mengolah data yang telah

dikumpulkan dalam bentuk numerik. Metode-metode ini digunakan dalam penyelidikan ini, khususnya:

## 1. Uji Validasi dan Reabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas, menurut Siregar (2017: 125), digunakan untuk menilai seberapa baik suatu alat ukur dapat menangkap objek yang diukur. Uji validitas item digunakan sebagai uji validasi dalam penelitian ini. Jika nilai product moment yang dihasilkan lebih dari 0,30, instrumen tersebut dianggap valid. Selain itu, nilai  $R_{hitung}$  dan  $R_{tabel}$  dapat dibandingkan untuk memberikan uji validasi. Instrumen (kuesioner) yang dibagikan valid jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Sebaliknya instrumen (kuesioner) yang dibagikan tidak valid jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$ .

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017: 125), tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan sejauh mana kebenaran hasil pengukuran jika diambil lebih dari satu kali dari sekumpulan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Ini menggunakan Alfa de Cronbach untuk mengukur alat penelitian yang dapat dipercaya. Tes reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode pemotretan di mana Hanya satu pengukuran yang dilakukan, dan hasilnya kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau digunakan untuk menghitung korelasi antar tanggapan.

### c. Uji Regresi Linear Sederhan

Di kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima, analisis regresi linier sederhana berusaha untuk memastikan dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerja. Regresi linier sederhana hanya sesuai untuk variabel bebas (independen), menurut Siregar (2017: 379 (tergantung)).

Persamaan regresi langsung dari penelitian ini adalah.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Staf

X = Kecerdasan dalam Emosi

a = Konstanta

b = Koefisien Regregasi

d. Uji Hipotesis

Uji t, yang menilai signifikansi pengaruh variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen individu dan mengasumsikan bahwa dependen adalah konstan atau tidak berubah, digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini. Variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas jika nilai thitung tabel lebih besar dari nol; sebaliknya jika nilai thitung tabel kurang dari nol (Sugiono, 2011: 261).)

e. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien penentuan ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan persentase variabel independen yang menjelaskan variabel dependen. Koefisien penentuan adalah antara nol dan satu. Jika koefisien penentuan ( $R^2$ ) = 1 berarti bahwa variabel independen memberikan semua informasi yang

diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien penentuan ( $r^2$ ) = 0, yang berarti bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

