

Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Work Performance Pada Rutan Kelas IIB Prabumulih

M Satrio Gadang Kuncoro

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Korespondensi penulis: satriogadang@gmail.com

Padmono Wibowo

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

E-mail: padmonowibowo@gmail.com

Abstract. *This study aims to identify and analyze the effect of emotional intelligence on the job performance of Rutan Kelas IIB Prabumulih staff. The approach used in this study is a quantitative approach. The research population included all officers of the Rutan Kelas IIB Prabumulih and a sample of 31 people was taken using the Random Sampling method. Collecting data from this study using a questionnaire. The data analysis technique used the analysis requirements test, simple linear regression test and also the f test with non-parametric statistics, as well as processing of the existing data in this study using the IBM SPSS statistics software program version 2.2. The results of this study have proven that H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance value (sig) of 0.002. This value is said to affect because the value is $0.002 < 0.05$. Thus emotional intelligence has a significant effect on the Job performance of Rutan Kelas IIB Prabumulih employees.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Job Performance, Quantitative, Prison, Prison officer.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerjaan petugas Rutan Kelas IIB Prabumulih. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ialah seluruh petugas Rutan Kelas IIB Prabumulih dan diambil sampel sebanyak 31 orang menggunakan metode *Random Sampling*. Pengumpulan data dari penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan uji persyaratan analisis, uji regresi linier sederhana dan juga uji f dengan statistik non parametik, serta pengolahan dari data yang ada pada penelitian ini menggunakan program software IBM SPSS statistic versi 2.2. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi (sig) 0,002. Nilai tersebut dikatakan mempengaruhi karena nilai $0,002 < 0,05$. Dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan pegawai Rutan Kelas IIB Prabumulih.

Keywords: *Emotional Intelligence, Job Performance, Quantitative, Prison, Prison officer.*

LATAR BELAKANG

Petugas Pemasarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang diberi wewenang berdasarkan Undang-Undang untuk melaksanakan tugas Pemasarakatan dalam sistem peradilan. Pemasarakatan itu sendiri merupakan sebuah subsistem peradilan pidana yang menyelenggarakan penegakan hukum di bidang perlakuan terhadap tahanan, anak dan warga binaan. Petugas Pemasarakatan merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan oleh suatu Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan dalam mencapai suatu tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu saja diperlukan kecerdasan emosional (Emotional intelligence) yang baik untuk menghadapi tahanan, anak dan warga binaan. Konsep

kecerdasan emosional ini biasanya dikaitkan dengan praktik dan khususnya dalam lingkup masyarakat dalam menghadapi warga binaan.

Kecerdasan emosional merupakan istilah dalam dunia pendidikan yang menggambarkan suatu dimensi yang menunjukkan kemampuan manusia secara emosional dan sosial. Pengertian dari kecerdasan emosional itu sendiri merupakan kemampuan dari seseorang dalam mengontrol emosi didalam dirinya dengan cerdas. Kecerdasan emosional secara luas dianggap sebagai ukuran sentral yang mempengaruhi kinerja pekerjaan. Hal ini dapat didemonstrasikan ketika kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan suatu individu untuk dapat mengelola emosi bersamaan dengan proses kognitif sebagai sarana untuk memotivasi diri mereka sendiri, sehubungan dengan tujuan distal dan proksimal, untuk mengelola dan bekerja dengan emosi seseorang, latihan yang efektif untuk kecerdasan emosional adalah sesuatu yang harus diajarkan. Menurut Goleman (2013) bahwa hal itu harus menjadi komponen yang dominan dari inisiatif pengembangan profesional. Dia yakin bahwa keahlian khusus dari suatu pekerjaan saja tidak dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, peningkatan tingkat kecerdasan emosional diperlukan untuk memungkinkan individu menggunakan keterampilan baru dengan baik. Dengan demikian meningkatkan kecerdasan emosional dapat mendorong peningkatan yang seimbang antara kesuksesan profesional dan kinerja sosial(Goleman D, et al., 2013).

Dalam konteks Masyarakat, untuk memahami faktor-faktor pendorong keberhasilan organisasi, penting juga untuk menilai tingkat kinerja pekerjaan secara akurat. Tujuan dari penilaian pkinerja pekerjaan ini ialah untuk mengetahui sudah sejauh mana perkembangan dari suatu organisasi tersebut. Hal ini dapat dipahami sebagai sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka saat ini, dan biasanya meringkas bagaimana individu tersebut berhubungan dengan berbagai aspek posisi mereka (Hülshager UR, et al, 2013). Selain daripada hal tersebut kinerja pekerjaan merupakan cerminan dari bagaimana penyedia layanan masyarakat berkontribusi ke cara efektif kepada tim mereka dan dianggap bergantung pada kepuasan internal serta kecerdasan emosional. Keberhasilan dari sebuah organisasi pada masa yang akan dan akan ditentukan oleh bagaimana investasi dan pengelolaan aset intelektual atau tak berwujud seperti kompetensi pekerja, loyalitas masyarakat dan mengendalikan mutu, daripada fokus pada bagaimana pengelolaan dan investasi pada aset fisik.

Dalam psikologi profesional, kecerdasan emosional dianggap sebagai prediktor mendasar dari hasil organisasi, khususnya kinerja pekerjaan. Misalnya, emosi memainkan peran penting dalam praktik petugas masyarakat, yang menuntut bentuk keahlian teknis

dan psikologis dalam perawatan warga binaan (Landa JMA, López-Zafra E., 2010). Oleh karena itu seseorang dapat berkembang dalam peran petugas masyarakat, dan berkoordinasi erat dengan atasan ialah seseorang dengan kecerdasan emosional yang cukup untuk mengenali dan memanfaatkan perasaan dan pikirannya (Doherty EM, et al., 2013). Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pekerjaan bukanlah topik penelitian yang baru, karena beberapa penyelidikan sebelumnya telah berusaha untuk lebih memahami keterlibatan kecerdasan emosional dalam memoderasi kinerja di tempat kerja. Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan terukur antara indeks dan karakteristik lain yang secara kolektif mengarah pada kegiatan produktif, profesional dan ekonomi (Ram P, 2013). Kecerdasan emosional dinilai sebagai salah satu elemen utama yang bertanggung jawab untuk membentuk kinerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Sebagai sebuah konsep, kecerdasan emosional berakar pada kecerdasan sosial. Konstruk ini awalnya diperkenalkan dalam karya Thorndike (1920), yang meng gambarkannya sebagai “kemampuan untuk memahami dan mengatur laki-laki dan wanita, anak laki-laki dan perempuan – untuk bertindak bijaksana dalam hubungan manusia”. Namun, untuk membedakan kecerdasan emosional dari IQ dan menjelaskan konsep kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang mengharuskan orang untuk memantau perasaan mereka sendiri serta perasaan orang lain untuk penilaian dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Secara khusus, penelitian Salovey dan Mayer mendeskripsikan empat kategori kecerdasan emosional sebagai berikut: (1) realisasi emosi diri dan mengungkapkannya dengan jelas kepada orang lain; (2) menggunakan kecerdasan emosional secara efektif dalam proses pengambilan keputusan; (3) memahami emosi orang lain dan (4) mengendalikan emosi secara efektif untuk menyediakan lingkungan kerja yang sehat.

Di dalam Goleman (1995,1998) model, kecerdasan emosional didefinisikan sebagai seperangkat kompetensi jatuh ke dalam empat bidang yang luas sebagai berikut: kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran orang lain dan empati dan manajemen hubungan sosial. Kecerdasan emosional tidak hanya dibutuhkan untuk masing masing individu, namun kecerdasan emosional juga dibutuhkan didalam kelompok kerja atau tim. Kecerdasan emosional tim ternyata telah diidentifikasi secara signifikan sebagai prediktor kinerja tim. Tim tersebut diintelektualisasikan sebagai

entitas sosial yang selama periode tersebut berbagi pengalaman atau peristiwa yang sama. Dengan demikian, tim kerja dengan interaksi ikatan emosional yang diakui mendorong anggota untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi yang ditingkatkan akibatnya mempengaruhi kinerja tim (Ghuman, 2016 A4). Kecerdasan emosional tim mengacu pada gagasan semangat kolektif kecerdasan emosional yang dimiliki oleh anggota yang distimulasi oleh budaya tim. Kecerdasan emosional tingkat tim memfasilitasi pengembangan sinergi tim dan memelihara hubungan (Guman, 2011). Oleh karena itu, disarankan agar kerja sama tim mengharapkan individu untuk bergantung satu sama lain dan budaya memengaruhi perkembangan kecerdasan emosional tim yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Tim untuk mengembangkan realisme dan metode kerja mereka harus didukung oleh budaya tim yang lebih luas.

2. Kinerja Pekerjaan (*Job Performance*)

Kinerja Pekerjaan dapat dipahami sebagai sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka saat ini, dan biasanya meringkas bagaimana individu tersebut berhubungan dengan berbagai aspek posisi mereka. Selain itu, kinerja pekerjaan adalah cerminan dari bagaimana penyedia layanan berkontribusi secara efektif kepada tim mereka dan dianggap bergantung pada kepuasan internal. Bernadian & Russel mengemukakan bahwa kinerja pekerjaan merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*) dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Menurut Motowidlo, kinerja pekerjaan didefinisikan sebagai suatu konsep nilai yang diharapkan organisasi menjadi sebuah perilaku individu agar menjalankan tugas sesuai dengan standar. Pertama, ide penting dari definisi ini bahwa performance adalah sifat perilaku. Kedua, ide penting dari sifat perilaku merupakan kinerja yang mengacu pada nilai-nilai organisasi (Motowidlo, 2010).

Kinerja pekerjaan merupakan konstruk multidimensional, Borman & Motowidlo (1993) membedakan kinerja pekerjaan kedalam tiga dimensi yaitu: *task performance*, *contextual performance* dan *adaptive performance*. *Task performance* merupakan keahlian individu dalam melakukan aktivitas kerja yang berhubungan secara langsung dengan *technical core* perusahaan. Pada tingkat umum, *task performance* terdiri dari kegiatan merubah barang material hingga menjadi barang yang berkualitas serta menghasilkan jasa bagi organisasi sebagai fungsi efisiensi dari organisasi (Motowidlo dkk, dalam Sonnentag dkk, 2010). Aktivitas kerja positif akan mempengaruhi nilai-nilai dalam organisasi, yang kemudian memudahkan proses

produksi dan pelayanan organisasi. *Contextual performace* merupakan aktivitas yang tidak berkontribusi langsung pada *technical core*, melainkan mendukung organisasi pada lingkungan psikologis atau sosial sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. *Contextual performace* berbeda dengan *task performance* karena termasuk aktivitas tidak resmi yang menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan. Hal ini secara tidak langsung berkontribusi terhadap kinerja pekerjaan sebagai fasilitator *task performance*. Seperti interaksi intrapersonal dan motivasi. Interaksi intrapersonal dan motivasi membentuk sebuah hubungan antara individu dengan yang lain, kemudian mempengaruhi karakteristik grup dengan menunjukkan kerjasama yang baik. *Adaptive performance* merupakan konsep dari Pulkos, Arad, Donovan dan Plamondon (2000, dalam Wildman.,dkk, 2011) yang membangun model teoritis dan empiris berdasarkan kinerja yang fokus pada konsep adaptif, dengan delapan dimensi konsep adaptif.

Dalam melakukan analisis pada penelitian ini, penulis menggunakan uji korelasi dan uji regresi. Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat pengaruh Emotional Intelligence (X) terhadap Job Peformance (Y)

Ha : Terdapat pengaruh Emotional Intelligence (X) terhadap Job Peformance (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan salah satu penelitian yang memiliki spesifikasi disusun secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal sampai pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan melakukan tes terhadap objek teori dengan mengolah hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini akan diukur secara berurutan sesuai dengan instrumen penelitian sehingga mendapatkan angka atay nomor yang dapat diolah berdasarkan dengan prosedur statistik.

Dalam menentukan hubungan antar variabelnya, penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear sederhana untuk menemukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, atau sering disebut *independent* dan *dependent*. Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh *emotional intelligence* terhadap *job performance* pegawai pada Rutan Kelas IIB Prabumulih. Beberapa pegawai dikerahkan untuk mengisi form mengenai keterkaitan tersebut.

Populasi merupakan *universum* (keseluruhan) dari sesuatu yang dijadikan objek sebuah penelitian, baik itu manusia, tumbuhan, manusia, udara, nilai, kejadian, sikap hidup dan juga lainnya. Dengan begitu, objek yang digunakan ini menjadi objek utama yang dijadikan sumber

data dalam melakukan penelitian. Dalam hal ini populasi yang diambil dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai yang ada di Rutan Kelas IIB Prabumulih. Dalam menentukan sample, penulis berdasarkan pada *random sampling*. *Random sampling* adalah pemilihan acak dari segmen kecil individu atau anggota dari keseluruhan populasi. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 31 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur kebenaran dari sebuah pernyataan. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pernyataan pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Suatu pernyataan dapat dikatan valid dengan melihat hasil nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel. Selain itu, cara lain untuk mengetahui validitas setiap yaitu dengan item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung dan r tabel dengan dasar sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diuji dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diujidinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini Uji validitas menggunakan Software IBM SPSS versi 22 dengan rincian sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel X (Emotional Intelligence) dan Variabel Y (Job Peformance), Pengujian validitas ini terdiri dari 15 pernyataan Variabel X (Emotional Intelligence) dan 4 Pernyataan Variabel Y (Job Peformance) yang dilaksanakan dengan 31 Responden, dan dinyatakan Valid apabila nilai signifikasinya $< 0,05$. Hasil pengujian Validitas pada Variabel X (Emotional Intelligence) ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X (Emotional Intelligence) dan Y (Job Performance)

Item	Nilai Sig	Nilai α	Ket
X 1	0,000	0,05	Valid
X 2	0,001	0,05	Valid
X 3	0,000	0,05	Valid
X 4	0,000	0,05	Valid
X 5	0,008	0,05	Valid
X 6	0,038	0,05	Valid
X 7	0,000	0,05	Valid
X 8	0,008	0,05	Valid
X 9	0,001	0,05	Valid
X 10	0,000	0,05	Valid
X 11	0,000	0,05	Valid
X 12	0,001	0,05	Valid
X 13	0,001	0,05	Valid
X 14	0,000	0,05	Valid
X 15	0,000	0,05	Valid
Y 1	0,013	0,05	Valid
Y 2	0,001	0,05	Valid
Y 3	0,002	0,05	Valid
Y 4	0,001	0,05	Valid

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel X (Emotional Intelligence) dan Y (Job Performance) $< 0,05$ maka dinyatakan valid.

B. Uji Realibilitas

Uji reabilitas Menurut Hasanah, (2019) merupakan uji yang berfungsi untuk mengetahui alat ukur atau pernyataan yang digunakan tepat atau tidak dengan menggunakan metode yang hendak diukur dan menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten apabila dilakukan berulang kali, Pengujian ini diperlukan untuk menjelaskan apakah skor-skor yang diperoleh dari penggunaan instrumen sebelumnya sudah mencerminkan adanya reabilitas. Untuk menguji tingkat reliabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji, peneliti menggunakan cronbach's alpha yang dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS versi 22, Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas α dengan table Kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Kriteria Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1	<0,200	Sangat Rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber : buku statistika 2 untuk ekonomi dan bisnis, 2019

a. Variabel X (Emotional Intelligence)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	15

Pada table *Reliability Statistics* Nilai Cronbach's Alpha dari *Transformational Leadership* yang terdiri dari 15 item pernyataan yaitu 0,750. Apabila dirujuk pada table 2, maka nilai tersebut mengindikasikan memiliki realibilitas yang tinggi dan artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

b. Variabel Y (Job Peformance)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	5

Pada table *Reliability Statistics* Nilai Cronbach's Alpha dari *Transformational Leadership* yang terdiri dari 5 item pernyataan yaitu 0,657. Apabila dirujuk pada table 2, maka nilai tersebut mengindikasikan memiliki realibilitas yang tinggi dan artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01830243
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.066
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig.Sig (2-tailed) sebesar 0,2. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,2 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

D. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JP * EM	Between Groups	(Combined)	103.854	14	7.418	1.839	.121
		Linearity	46.181	1	46.181	11.450	.004
		Deviation from Linearity	57.673	13	4.436	1.100	.422
Within Groups			64.533	16	4.033		
Total			168.387	30			

Sumber : data premier SPSS, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan deviation from linearity senilai 0,422. Angka ini sudah melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (Emotional intilligence) dan Y (Work Peformance) memiliki hubungan yang linier.

E. Uji Korelasi Linear Sederhana

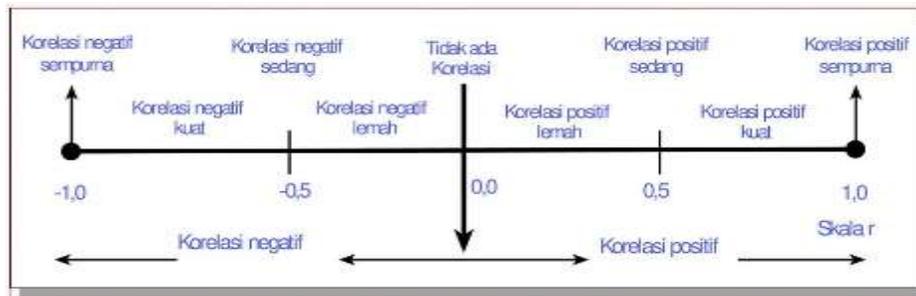
Correlations

		EM	JP
EM	Pearson Correlation	1	.524**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	31	31
JP	Pearson Correlation	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data premier SPSS, 2023

Pada table diatas dapat diketahui bahwa korelasi pearson untuk Emotional Intelligence dan Work Peformance sebesar 0,524. Jika dirujuk pada gambar dibawah ini :



Sumber : Buku Statistika 1 untuk ekonomi dan bisnis, 2016

Pada gambar tersebut dapat kita simpulkan bahwa nilai korelasi pearson sebesar 0,524 memiliki hubungan positif kuat antara Emotional Intelligence dan Work Performance. Ini berarti apabila seseorang memiliki Kecerdasan Emosional yang baik maka akan memiliki prestasi kerja yang baik pula.

F. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah Emotional Intelligence terhadap variabel terikat atau variabel yaitu Work Performance.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.274	.249	2.053

a. Predictors: (Constant), EM

Sumber : data premier SPSS, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,524$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,274$. Hal tersebut berarti hubungan antarvariabel adalah positif lemah dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Emotional Intelligence (X) menerangkan variabel Work Performance (Y), sebesar 27,4%, sedangkan sisanya sebesar 72,6% diterangkan oleh variabel lain.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.181	1	46.181	10.959	.002 ^b
	Residual	122.206	29	4.214		
	Total	168.387	30			

a. Dependent Variable: JP

b. Predictors: (Constant), EM

Sumber : data premier SPSS, 2023

Jika dilihat dari table ANOVA diatas yang menyatakan nilai signifikansi antara variable X (Emotional Intelligence) Terhadap Variabel Y (Work Peformance). Regression pada table ANOVA diatas yaitu 0,002. Angka tersebut < dari 0,05, sehingga jika nilai Sig. < 0,05 (5%) maka H₀ akan ditolak. Dengan demikian H₀ ditolak. Maka, Emotional intelligence secara signifikan mempengaruhi Work Performance.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.891	2.265		3.483	.002
	EM	.137	.041	.524	3.310	.002

a. Dependent Variable: JP

Sumber : data premier SPSS, 2023

Berdasarkan table output SPSS hasil uji regresi pada table Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variable X (Emotional Intelligence) Terhadap Variabel Y (Work Peformance) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 7,891 + 0,137X$. Persamaan tersebut dapat digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau Work Performance jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 2, maka perkiraan nilai Y tersebut adalah $Y = a + bX = 7,891 + 0,137(2) = 8,165$. Maka bila diketahui $X = 2$, nilai $Y = 8,165$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Simpulan berdasarkan dengan hasil analisis data yang telah dibahas, didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Emotional Intelligence terhadap Job Peformance pegawai di Rutan Kelas IIB Prabumulih. Terdapat pengaruh positif kuat Emotional Intelligence terhadap Job Peformance. Dapat dilihat pula melalui nilai signifikansinya sebesar 0,002 yang berarti nilai H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut di karenakan nilai $sig\ 0002 < 0,05$. Tingkat pengaruh Emotional Intelligence terhadap Job Peformance di Rutan Kelas IIB Prabumulih sebesar 27,4%, sedangkan sisanya sebesar 72,6% diterangkan oleh variabel lain.

Saran

1. Saran Teoritis

Dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat, serta sebaiknya memanage waktu dengan baik untuk pelitian dan mengumpulkan data diperpanjang agar mampu melakukan wawancara serta observasi secara mendalam.

2. Saran Praktis

Pegawai wajib memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang baik pula. Terkhusus untuk pegawai Rutan Kelas IIB Prabumulih, sekiranya dapat meraih kinerja pekerjaan sebaik mungkin dengan cara mengontrol emosi sebaik mungkin menggunakan kecerdasan, maka hal tersebut dapat menunjang keberhasilan organisasi dan memperlancar jalan untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Alonazi, W. B. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, 749-757.
- Daniel Goleman, R. E. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Library of congress cataloging-in-publication-data.
- Eva M Doherty, P. A. (2013). Emotional intelligence assessment in a graduate entry medical school curriculum. *BMC Medical Education*, 13-38.
- Ioannidou F, K. V. (2008). Empathy and emotional intelligence:. *International Journal of Caring Sciences*, 118-123.
- Nurhasanah, S. (2019). *Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba: Salemba Empat.
- Nurhasanah, S. (2019). *Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba: Salemba Empat.
- Ram, P. (2013). Relationship between job satisfaction and job performance in the public sector- a case study from india. *Int J Acad Res Econ Managsci*, 2-16.
- Ute R. Hülshager, H. J. (2012). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 310-325.