

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN DAN KEHUTANAN KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Indra Gunawan,¹ H. Sutadji² Erwin Resmawan³

Abstrak

Kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak pimpinan di dalam satu organisasi. kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh kecerdasan emosional juga komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik. Dalam suatu organisasi berbagai sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya diintegrasikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Namun, kinerja sendiri masih merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak pimpinan organisasi, karena itu pimpinan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002:18).

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fisip Unmul Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fisip Unmul Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fisip Unmul Samarinda

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi dapat menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang di dalam suatu organisasi, sedangkan 20 % yang ditentukan oleh IQ (*intelligence Quotient*).

Kecerdasan emosi yang dimasukkan dalam sistem kompetensi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karier hingga penilaian kinerja. Sehingga jika hal tersebut dilakukan, maka sistem manajemen manajemen sumber daya manusia mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat.

Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat (Martin, 2000:25).

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah adanya komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, Luthans (2006:47) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen (keikatan) terhadap organisasi seolah-olah merupakan komoditas "mahal" tapi penting bagi organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi yang berusaha menerapkan manajemen sumberdaya manusia yang lebih strategis yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dalam organisasi.

Sesuai dengan Tugas dan fungsi pokok Dinas adalah melaksanakan kewenangan otonomi Daerah di bidang Perkebunan dan Kehutanan, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Merumuskan kebijaksanaan teknis operasional di bidang perkebunan dan kehutanan
2. Memberikan pelayanan proses perijinan dan pembinaan di bidang usaha perkebunan dan kehutanan
3. Melaksanakan pembinaan terhadap UPT Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kecamatan
4. Melaksanakan pengelolaan urusan Ketatausahaan yang telah diprogramkan oleh Dinas
5. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama kegiatan Dinas dengan Instansi/kelembagaan lain yang terkait untuk kelancaran tugas di bidang perkebunan dan kehutanan.

Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Goleman (2000:61) member pengertian kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Menurut Handoko (2005:68) kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik.

Menurut Goleman yang diikuti oleh Bliss (1999); membagi dua wilayah kerangka kecerdasan emosi, yaitu :

- a. Kompetensi pribadi (personal competence), yaitu bagaimana mengatur diri sendiri yang terdiri dari :
 - 1) Kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri, indikatornya: tingkat emotional awareness, ketepatan self-assesment, self-confidence.
 - 2) Kemampuan mengatur diri sendiri (*self regulation/self management*), yaitu kemampuan mengatur perasaannya. Indikatornya : tingkat *self-control, trustworthiness dan conscientiousness*, inovasi dan adaptasi.
 - 3) Motivasi (*motivating*), yaitu kecenderungan untuk memfasilitasi diri sendiri untuk mencapai tujuan walaupun mengalami kegagalan dan kesulitan. Indikatornya: tingkat achievement drive, komitmen, inisiatif dan optimism.

- b. Kompetensi Sosial (*social competency*), yaitu kemampuan mengatur hubungan dengan orang lain yang terdiri dari:
- 1) Empati, yaitu kesadaran untuk memberikan perasaan/perhatian, kebutuhan atau kepedulian orang lain. Indikatornya: memahami orang lain, mengembangkan orang lain, berorientasi pada pemberian pelayanan, leveraging diversity, kesadaran politis.
 - 2) Memelihara hubungan sosial, yaitu mengatur emosi dengan orang lain, keterampilan social seperti kepemimpinan, kerja tim, kerjasama dan negosiasi. Indikatornya: kemampuan mempengaruhi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengelola konflik, tingkat kepemimpinan, change catalyst.

Komitmen Organisasi

Pendapat Allen dan Mayer (1998) dalam Sopiah (2008:23) mengklasifikasi komitmen organisasional ke dalam tiga dimensi, yaitu: komitmen efektif (*affective commitment*), komitmen continuance (*continuance commitement*), dan komitmen normative (*normative commitement*). **Pertama**, komitmen efektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga melalui pendidikan dan pelatihan. (Allen dan Mayer, 1998 dalam Sopiah 2008:24).

Kedua, komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen organisasi ini dipengaruhi dan atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih daro organisasinya (Allen dan Mayer, 1998 dalam Sopiah 2008:24). **Ketiga**, komitmen normative (*normative mommitment*) yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada diorganisasi. Komitmen normative dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normative untuk melakukan tindakan tertentu, dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas (Allen dan Mayer, 1998 dalam Sopiah 2008:25)

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2000:54) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut Hasibun mengatakan bahwa prestasi kerja itu merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yakni; (1) kemampuan dan minat seorang pekerja; (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas; (3) peran

tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka makin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 2001:44).

Selanjutnya Bernadin (2003:75) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

- a. Kualitas
Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan
- b. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan
- d. Efektifitas
Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan
- e. Kemandirian
Pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain
- f. Komitmen
Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Metode Penelitian

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional variabel dan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kecerdasan emosional (X_1) adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif, sehingga tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai. Indikator dari kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Kesadaran diri (*self awareness*)

- b. Kemampuan mengatur diri sendiri (*Self regulation/self management*)
 - c. Motivasi (*motivating*)
 - d. Empati
 - e. Memelihara hubungan sosial
2. Komitmen organisasi (X_2) adalah sebagai suatu sikap yang didefinisikan sebagai sesuatu kekuatan relatif suatu identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasi.
Indikator Komitmen organisasi adalah :
- a. Keterlibatan dalam pekerjaan
 - b. Loyalitas
 - c. Rasa memiliki
 - d. Kesiediaan untuk menampilkan usaha
 - e. Keinginan tetap berada dalam organisasi
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.
Indikator Kinerja pegawai yaitu :
- a. Kualitas kerja yang dicapai pegawai.
 - b. Kuantitas kerja.
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 230 orang yang terdiri dari 1 sekretariat, 7 bidang. Arikunto (200:125) menyatakan jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya diambil seluruhnya. Suharsimi Arikunto (2002:43) mengatakan “jika jumlah populasinya besar, maka sampel dapat diambil 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih”. Untuk pengambilan sampel penulis menggunakan ukuran sampel formulasi dari Husain Umar (1999:108) :

Analisis Data

Untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai variabel lebih dari satu, maka digunakan alat analisis regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$e = \text{ramalan error}$$

- b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Kecerdasan Emosional
 X_2 = Komitmen Organisasi

Analisis Dan Pembahasan

Analisis

Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y dengan cara menghitung koefisien korelasinya (*multiple coefficient of correlation* sebagai berikut :

Tabel 1. Model Summary Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Change Statistick			
					F Change	df1	df2	Sig.F Change
1	,713	,509	,494	1,677	34,674	2	67	,000

- a. Predictors : (constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional
 b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)

Nilai $R = 0,713$, angka ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dari variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Nilai Determinasi (R^2) sebesar $= 0,509$ (dapat dilihat pada hasil Perhitungan terlampir), Artinya variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi dapat menerangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 50,9%, sedangkan sisanya 49,1% diterangkan oleh variabel lain yang belum dikemukakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)		3,831		1.435	.156
	X_1	5,496	,085	.637	7.315	.000
	X_2	0,622	,088	.225	2.578	.012
		0,227				

- a. Dependent Variabel Y

Dari tabel diatas, maka dapat di ketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar : 5,496 nilai b_1 adalah sebesar 0,622 sedangkan nilai b_2 adalah sebesar 0,227 Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 5,496 + 0,622 X_1 + 0,227 X_2$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari kedua variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Komitmen Organisasi maka akan mempunyai dampak yang positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Selanjutnya dari grafik persamaan tersebut, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

1. $a = 5,496$ merupakan bilangan konstanta menunjukkan rata-rata pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) atau perkiraan nilai rata-rata Y. bila semua variabel independen constant (X_1 , dan $X_2 = 0$). Hal ini menunjukkan bila variabel ini tidak dilakukan, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar nilai konstanta tersebut atau bernilai (5,496).
2. $b_1 = 0,622$ menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_1), artinya bila terjadi penambahan variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0,622 dan variabel yang lain konstan.
3. $b_2 = 0,227$ menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2), artinya bila terjadi penambahan variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0,227 dan variabel yang lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesa Pertama Yaitu Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan hipotesis pertama, dapat dilihat dari hasil Uji F yang dimaksudkan untuk membuktikan signifikansi pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap terikat (Kinerja Pegawai) pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara, ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Untuk mengetahui nilai F_{hitung} , maka dilihat pada Hasil Uji F dalam tabel Anova seperti berikut :

Tabel 3. ANOVA Pengujian Statistik Uji F Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	195,046	2	97,523	34,674	0,000 ^b
Residual	188,440	67	2,813		
Total	383,486	69			

a. Predictors : (constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)

Dapat dilihat bahwa hasil analisis diatas nilai f_h sebesar 34,674. Pada taraf signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$) diperoleh $F_{tabel} = 3,1277$. Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($34,674 > 3,1277$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang berarti secara bersama-sama antara variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Pengujian Hipotesis Kedua Yaitu Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis 2 dapat dilakukan pengujian nilai t yang dihasilkan dari lampiran 3 coefisient regresi yang dibandingkan dengan nilai t tabel dengan signifikasi alpha 0.05 df = N-2 = 68 dalam tabel menunjukkan t tabel = 1,6676.

Hasil uji t masing-masing variabel dan nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Perbandingan antara Nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

No.	Nama Variabel	T_{Hitung}	T_{Tabel}	T_{Sig}	α
1	Kecerdasan Emosional (X_1)	7.315	1,6676	0,000	0,05
2	Komitmen Organisasi (X_2)	2.578	1,6676	0,012	0,05

Sumber : Hasil Analisi Regresi

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diuraikan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dari masing-masing variabel tersebut, yaitu :

1. Kecerdasan Emosional (X_1)

Pada variabel Kecerdasan Emosional, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,315 $> t_{tabel}$, yaitu sebesar 1,6676 yang berarti pengujian hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_a . hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (dengan pengujian hipotesis (α) 5 %), maka variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh secara berarti/signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Komitmen Organisasi (X_2)

Pada variabel Komitmen Organisasi, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,578 $> t_{tabel}$, yaitu sebesar 1,6676 yang berarti pengujian hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_a . hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (dengan pengujian hipotesis (α) 5 %), maka variabel Komitmen Organisasi (X_2)

berpengaruh secara berarti/signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah Kecerdasan Emosional, dimana memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu 7,315, dan koefisien beta, 0,622.

Pembahasan

Berdasarkan pada analisis yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di jelaskan bahwa dari Persamaan regresi tersebut koefisien a, b_1 , b_2 bernilai positif, artinya bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil Penelitian menunjukkan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,496 + 0,622 X_1 + 0,227 X_2$$

Dari Persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya apabila Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi ditingkatkan maka nilai Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara pun akan meningkat.

Hal ini menunjukkan konstanta sebesar 5,496 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi, maka Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 5,496 artinya bila tidak ada Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi maka Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 5,496. Koefisien regresi 0,622 menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dapat merubah Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara, sebesar 0,622 dengan asumsi variabel komitmen organisasi nilainya konstan. Selanjutnya Koefisien regresi 0,227 menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi dapat merubah nilai Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara, sebesar 0,227 dengan asumsi variabel kecerdasan emosional nilainya konstan.

Berdasarkan hasil analisis Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,713. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dengan interval 0,600 – 0,800. Hal ini berarti hubungan variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara, adalah kuat.

Sedangkan pada koefisien determinansi (R^2) diperoleh nilai 0,509 yang artinya variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 50,9%, sedangkan sisanya sebesar 49,1 % dapat diterangkan oleh variabel lain yang belum dikemukakan dalam model penelitian ini.

Dari uji F diperoleh $F_{hitung} = 34,674$ dengan angka signifikan 0,000 karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk menghitung Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $34,674 > 3,1359$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Sedangkan secara parsial diperoleh hasil t_{hitung} , sebagai berikut :

a. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Pada variabel Kecerdasan Emosional, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $7,315 > 1,6675$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara.

b. Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Pada variabel Komitmen Organisasi, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $2,578 > 1,6675$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dari kedua variabel tersebut, maka diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara, dengan T_{hitung} terbesar yaitu sebesar 7,315. Selanjutnya perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang baik dilihat dari aspek variabel, lokasi, alat analisis maupun tempat penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel Kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($34,674 > 3,1359$), sehingga hipotesis yang menyatakan secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi

- berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Secara parsial kedua variabel tersebut (Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Namun variabel X_1 (Kecerdasan emosional) memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,315 lebih besar dibanding nilai t_{hitung} variabel X_2 (Komitmen organisasi) sebesar 2,578.
 3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,713$, angka ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari variabel Kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut dikuatkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,509 yang berarti kinerja diterangkan oleh variabel Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sebesar 50,9 % dan sisahnya sebesar 49,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini memberikan justifikasi terhadap teori yang menjadi landasan penelitian yang berarti penelitian ini mendukung teori yang sudah ada.
 4. Secara deskriptif kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang kinerja umumnya telah terlaksana dengan baik.

Sarana-saran

1. Secara simultan variabel Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan memperhatikan tersebut sebaiknya Instansi sebaiknya mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kedua faktor tersebut, karena juga ikut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja. Oleh karena itu diharapkan pimpinan harus tetap mempertahankan variabel tersebut begitu juga dengan variabel komitmen organisasi dengan tidak mengesampingkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dalam hal peningkatan kinerja pegawai, Instansi perlu memberi pengarahan kepada pegawai untuk lebih mengembangkan potensi pegawai melalui kesempatan untuk mengikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai, promosi dan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi, sehingga dapat memberi rasa kepuasan kepada pegawai yang pada akhirnya kinerja dapat dicapai dengan baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bliss, S.E., 1999, The effect of Emotional Intelligence on a Modern Organizational Leader's Ability to Make Effective Decision, Diakses tanggal 20 Nopember 2012. <http://egi.org/mgtpaper>.
- Dahlia, 2001, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pada Bapeda Kabupaten Kutai Kartanegara*. Tidak Dipublikasikan
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*: UNDIP Press. Semarang.
- Goleman, D, 2000, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- , 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Gujarati DN. 1999. *Basic Econometric* (3rd ed). New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Habibah, Siti ,2001, Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat, *Telaah Bisnis*, Vol.2, No.1. p.27-37
- Handoko, Hani T., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri, 2009, *Komitmen Organisasi*. Diakses tanggal 12 Nopember 2012. www-epsikologi.com.
- Mayer, J, 2000, *EQ dan Kesuksesan Kerja*. Diakses Tanggal 24 September 2012, <http://www.e-psikologi.com>.
- Nawawi, Hadari. 2001, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, edisi revisi, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2009, *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, Gava Media, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Andi Oppset, Jakarta.
- Steers, Richard M. 2001. *Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.