

Pengaruh Dimensi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan

Cakra Zaitun, Miftahul Jannah

Stikes Datu Kamanre

ARTICLE INFO

Article history:

Received 25 June, 2025

Revised June 30, 2025

Accepted July 05, 2025

Available online July, 08, 2025

Keywords:

Emotional intelligence, performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

The objectives of this research are: (1) to find out and analyze the influence of emotional intelligence dimensions in terms of self-awareness, self-regulation, self-motivation, empathy, and social skills to the work performance of employees of Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan and (2) to find out and analyze which emotional intelligence dimension that is most dominant in influencing the work performance of employees of Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. The research was conducted in Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan with a population of 51 employees as the respondents. The data analysis is used to descriptively explain the characteristics of respondents and the description of the research, whereas Regresi Berganda analysis tool is used to analyze the quantitative data. This research examines the influence of emotional intelligence dimensions to the work performance enhancement of the employees. The result shows that the value of R , R^2 and average R^2 give significant influence. Regression

coefficient (B) for self-awareness variable (X_1), self-regulation (X_2), self-motivation (X_3), empathy (X_4), and social skills (X_5), and also regression coefficient constant give significant influence. It turns out that self-awareness variable (X_1) becomes the most dominant variable that influences the work performance enhancement of employees of Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. The result of this research suggests the employees of Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan to always implement the emotional intelligence dimensions in daily life, and improve their emotional intelligence as well.

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dan Untuk mengetahui dan menganalisis dimensi kecerdasan emosional yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan pada Badan Penelitian dan pengembangan daerah (Balitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan dengan populasi sebanyak 51 orang responden pegawai. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskripsi penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat analisis Regresi Berganda. Penelitian ini menguji pengaruh dimensi kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai R , R^2 dan R^2 rata-rata memberikan pengaruh signifikan. Koefisien regresi (B) untuk variabel kesadaran diri (X_1), pengaturan diri (X_2), motivasi diri (X_3), empati (X_4), dan kecakapan sosial (X_5), serta konstan koefisien regresi memberikan pengaruh signifikan. Variabel kesadaran diri (X_1) yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menyarankan agar para pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan senantiasa menerapkan dimensi kecerdasan emosional dalam kehidupan sehari-hari disamping itu tentu saja harus selalu mengasah kecerdasan intelektualnya.

PENDAHULUAN

Jika melihat dunia kerja, maka terlihat bahwa seseorang tidak cukup hanya pintar dibidangnya. Dunia pekerjaan penuh dengan interaksi sosial dimana orang harus cakap dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual di bidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin melejit lebih jauh lagi dia membutuhkan dukungan rekan kerja, bawahan maupun

*Corresponding author

E-mail addresses: zaituncakra@gmail.com

atasannya. Disinilah kecerdasan emosional membantu seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam karir.

Menurut Goleman (dalam Patton 2011: 2), para ahli psikologi sepakat bahwa IQ (*Intelligence Quotient*) hanya mendukung sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan keberhasilan. Sedangkan 80 % sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Penelitian terobosan ini memiliki berbagai implikasi bagi lingkungan bisnis dan bagi cara kita mengelola diri sendiri dan orang lain. Ia menyebutkan bahwa EQ (*Emotional Quotient*) mencakup semua sifat seperti :

1. kesadaran diri
2. manajemen suasana hati (*mood*)
3. motivasi diri
4. pengendalian impuls atau desakan diri
5. keterampilan mengendalikan orang

Terdapat sebuah fenomena mengenai kecerdasan emosional yang belum mendapat perhatian dari pengambil kebijakan, sehingga terlihat bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial pegawai perlu ditingkatkan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Fenomena ini terlihat pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan. Kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. seiring dengan peningkatan kecerdasan emosionalnya. Kenyataan yang terlihat bahwa kecerdasan emosional pegawai yang rendah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimensi kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan kecakapan sosial, ini menjadi pertimbangan bagi setiap SDM untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya dalam menghadapi dinamika aktivitas kesehariannya agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Fakta yang menjadi fenomena ditemukan bahwa **kesadaran diri** dari pegawai Balitbangda masih perlu diperbaiki. Berkaitan dengan aspek yang menunjang terwujudnya kesadaran diri antara lain pegawai harus meningkatkan perhatiannya terhadap pekerjaan, mengendalikan adanya ego diri yang berlebihan, adanya reaksi diri yang sigap dan tanggap terhadap pekerjaan, kemampuan berfikir yang konstruktif, dan kepekaan melibatkan perasaan atas sebuah tindakan. Dari segi **pengaturan diri** pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa pegawai belum dapat menguasai diri dalam mengontrol atau mengendalikan diri dalam menjalankan aktivitas kerja, kurang mampu menunjukkan eksistensi diri untuk lebih berprestasi, disiplin kerja yang kurang (masih sering melanggar aturan) dan semangat kerja yang masih rendah.

Kenyataan mengenai fenomena kecerdasan emosional juga terlihat dari perwujudan **motivasi diri** dalam bentuk dorongan hati menghadapi aktivitas kerja, sering ragu untuk dilakukan, karena hasrat dalam menghadapi aktivitas kerja yang rendah, hal ini dikarenakan pegawai kurang puas dalam menjalankan aktivitas kerjanya yang pada akhirnya dukungan terhadap identitas diri rendah.

Pada sisi lain, kenyataan menunjukkan bahwa fenomena kecerdasan emosional yang diterapkan melalui **empati** terlihat bahwa pegawai Balitbangda masih banyak yang kurang memperhatikan empati khususnya ikut berperan dalam berbagai aktivitas, cara kerja yang kadang-kadang kurang beretika, kadang-kadang kurang bermoral dan kurang memahami prosedur kerja yang ditetapkan.

Tuntutan kepada setiap pegawai Balitbangda untuk memiliki kecerdasan emosional harus mampu ditunjukkan melalui kemampuan dalam penerapan **kecakapan sosial** yang selama ini sudah bagus tetapi masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki. Pegawai harus mampu menunjukkan tata krama yang baik dalam beraktivitas, menunjukkan kemampuan terampil secara ekspresif, mampu mengembangkan interaksi dengan publik yang dilayani dan selalu membina kerjasama secara proporsional sebagai keterkaitan dengan kecakapan sosial dalam menunjang peningkatan kinerja.

Uraian tentang kecerdasan emosional dilihat dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial secara langsung memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut (Dharma,1991:105) dalam (*Online Tutorial & Business*, Posted on 00:20 Label: Ilmu Manajemen) Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor". Sejalan dengan pengertian tersebut, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya "Evaluasi Kinerja SDM", mengatakan bahwa: "Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Mangkunegara, 2005:9). Sedangkan pengertian Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya "Teori Administrasi Publik" adalah "Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi". (Pasolong, 2007:175). Adapun pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong: "Kinerja adalah

hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.”(Pasolong, 2007:176).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang/pegawai dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini dikarenakan pendekatan kuantitatif memiliki banyak keuntungan bagi penelitian ini yakni subyek dan sampel sudah diketahui, instrument pengumpulan data sudah dipersiapkan, fleksibel, menghemat waktu, dan lebih praktis. Selain itu pendekatan kuantitatif dapat menguji korelasi yang signifikan dengan cara menggunakan metode statistik.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar, tepatnya pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa dari segi kecerdasan intelektual pegawai Balitbangda sudah bisa diandalkan dengan asumsi bahwa status pendidikan pegawai terbanyak adalah Strata 1 (S1) 43,1% dan Strata 2 (S2) 39,2% bahkan ada yang sudah Strata 3 (S3) 2%, tetapi dari pengamatan peneliti agaknya mereka kurang cerdas secara emosional, karena kadang-kadang masih terjadi konflik dalam aktivitas keseharian, yang seharusnya ini tidak perlu terjadi jika masing-masing individu mampu mengelola emosinya dengan wajar. Selain itu lokasi ini dipilih karena merupakan tempat dimana saat ini peneliti bekerja sehingga memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan hasil yang diperoleh nantinya dapat dijadikan masukan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi dan Sampel, Melihat jumlah populasi pada instansi yang akan diteliti jumlahnya terbatas, maka penarikan sampel dilakukan secara keseluruhan dengan menggunakan metode sensus, dengan demikian besar sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang responden.

HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

Ini menjadi penting sebagai informasi awal apakah informasi yang diberikan oleh responden dengan karakteristiknya dapat menjawab dan menjelaskan permasalahan dari sejumlah variabel penelitian. Karakteristik responden merupakan salah satu aspek penting yang turut berpengaruh dalam menentukan tingkat kecerdasan emosi seseorang dalam menghadapi situasi kerja yang penuh dinamika.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 51 orang pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan yang akan memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan pangkat/golongan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

Jenis Kelamin

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan yang bekerja pada Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah pegawai Balitbangda adalah 51 orang, sebanyak 29 orang atau 56.9% adalah laki-laki dan perempuan sebanyak 22 orang atau 43.1%. Ini berarti kebanyakan pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan adalah laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

Umur

Sebanyak 49% pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan berumur 41 – 50 tahun, dan 19.6% berumur 51 – 60 tahun, Dimana umur-umur seperti itu menunjukkan kematangan dalam cara berfikir dan bertindak yang jika dikelola secara positif akan meningkatkan kecerdasan emosionalnya khususnya disiplin kerja yang meningkat, tetapi jika dilihat dari segi negatifnya umur-umur seperti itu akan membuat mereka bermasa bodoh dan malas.

Pendidikan

Pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan berpendidikan S1 yaitu sebanyak 22 orang atau 43.1%. Untuk jenjang pendidikan S2 ada 20 orang atau 39.2%, 1 orang S3 atau 2.0%, 7 orang atau 13.7% berpendidikan SLTA/ sederajat, dan SLTP/ sederajat ada 1 orang atau 2.0%. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Balitbangda kebanyakan berpendidikan S1 dan S2, idealnya dengan tingkat pendidikan seperti ini mencerminkan kecerdasan emosional yang tinggi sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah penjelasan mengenai dimensi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Penilaian variabel didasarkan pada tanggapan pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan sebagai responden yang memberikan informasi sesuai pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah aktualisasi tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang menjadi penilaian pimpinan atas pelaksanaan kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja pegawai dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi, efektivitas dan prestasi kerja. Kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan di lihat dari segi efisiensi menunjukkan skor yang tertinggi yaitu 185 dengan skor rata-rata 3,63, artinya pegawai Balitbangda sudah dapat bekerja secara efisien dilihat dari kemampuan pegawai menjalankan tugas dengan baik dan tepat. Skor terendah adalah dari segi kuantitas yaitu 168 dengan skor rata-rata 3,29, artinya dari segi jumlah pekerjaan yang dihasilkan masih perlu lebih ditingkatkan lagi.

Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui alam sadar manusia dalam beraktivitas. Kesadaran diri dilihat dari perhatian, ego diri, reaksi diri, kemampuan berfikir dan kepekaan. Kesadaran diri pegawai Balitbangda dalam hal kepekaan adalah yang tertinggi dengan skor total 222 dengan skor rata-rata 4,35. Artinya pegawai Balitbangda cukup tinggi dalam melibatkan perasaan dalam bertindak. Hal inilah yang mungkin menyebabkan masih sering terjadi konflik antar pegawai. Skor yang terendah adalah reaksi diri, artinya kurang proaktif dalam mendukung penyelesaian kerja. Ini dapat di lihat dari kecenderungan staf yang malas yang lebih senang melimpahkan pekerjaan pada pegawai tidak tetap dan siswa/mahasiswa yang melaksanakan praktek kerja lapangan di Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam hal ego diri dan kemampuan berfikir mempunyai skor yang sama, artinya ego diri pegawai seimbang dengan kemampuan berfikirnya. Jika mempertahankan suatu pendapat dapat dibuktikan dengan alasan-alasan yang dapat diterima dengan akal sehat, tidak ngotot tanpa alasan yang jelas.

Pengaturan Diri

Pengaturan diri adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui kemampuan manusia mengendalikan diri dalam beraktivitas. Pengaturan diri yang dimaksud yaitu pegawai mampu dalam hal penguasaan diri, eksistensi diri, disiplin dan semangat kerja. Pengaturan diri pegawai Balitbangda sebagai bentuk kecerdasan emosional dari segi disiplin menunjukkan skor tertinggi yaitu 240 dengan skor rata-rata 4,71. Artinya pegawai cukup disiplin untuk mematuhi peraturan kantor dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Skor terendah adalah semangat kerja artinya semangat kerja pegawai masih harus ditingkatkan lagi. Jika disiplin diri yang tinggi diikuti oleh kemampuan mengatur diri, kemampuan menunjukkan reaksi diri yang positif serta dengan semangat kerja yang tinggi, maka sudah tidak diragukan lagi kinerja pegawai akan semakin meningkat, dan akan dengan mudah mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Diri

Motivasi diri adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui rangsangan dalam diri dan luar diri manusia untuk beraktivitas. Motivasi diri yaitu adanya dorongan dalam hati, hasrat, pemuasan dan identitas diri. Motivasi diri yang dimiliki pegawai Balitbangda dilihat dari dorongan dalam hati, hasrat, dan identitas diri dengan skor yang sama yaitu 216 dengan skor rata-rata 4,24, berarti bahwa dorongan dalam hati, hasrat, dan identitas diri yang ditunjukkan oleh pegawai seimbang, hanya saja pegawai masih kurang puas dengan apa yang dikerjakan dan dengan apa yang didapatkan. Ini wajar karena sifat dasar manusia adalah selalu ingin mendapatkan lebih dari apa yang sudah diperolehnya. Dengan demikian akan selalu termotivasi untuk melakukan hal-hal baru dan bekerja lebih giat lagi.

Empati

Empati adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui kemampupahaman dalam bersikap menjalankan aktivitas. Empati dalam hal ini pegawai ikut berperan, beretika, bermoral dan memahami pekerjaan. Empati pegawai Balitbangda dilihat dari indikator ke empat yaitu memahami pekerjaan adalah yang tertinggi dengan skor 226 dan rata-rata 4,43, artinya pegawai cukup paham atas apa yang dikerjakannya. Keterlibatan pegawai dalam hal ikut berperan aktif, dan dalam hal etika kerja skornya sama. berarti pegawai sudah mampu menunjukkan empatinya, karena keikutsertaan adalah sebuah panggilan empati. Dengan ikut berperan aktif dalam sebuah kegiatan dan mengedepankan etika dalam menjalankan tugas keseharian akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari penelitian ini moral pegawai yang terendah, ini juga bisa memicu konflik untu itu moral pegawai masih perlu ditingkatkan lagi.

Kecakapan Sosial

Kecakapan sosial adalah wujud kecerdasan emosional yang terproses melalui kemampuan potensi yang diaplikasikan dalam aktivitas kerja. Kecakapan sosial yang diterapkan berupa tata krama, terampil,

interaksi dan kerjasama. Kecakapan sosial pegawai Balitbangda sebagai bentuk kecerdasan emosional dari segi kerjasama adalah yang tertinggi yaitu 219 dengan rata-rata 4,29, artinya pegawai Balitbangda menonjol dalam hal kerjasama, dan yang paling rendah adalah dari segi tata krama yaitu 199 dengan skor rata-rata 3,90. Karena menonjol dalam hal kerjasama dengan tata krama yang rendah ini juga dapat memicu konflik.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini merupakan suatu penjelasan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sesuai dengan indikator yang dimiliki. Pada pembahasan ini juga dihubungkan dengan teori yang mendukung, dan penelitian terdahulu dalam melihat adanya perbedaan dan persamaan dari hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Kinerja Pegawai

Wujud kesadaran diri diterapkan dengan menunjukkan perhatian pada tugas pokok dan fungsi, tidak menunjukkan ego diri yang berlebihan dalam bekerja, selalu menunjukkan reaksi diri yang positif dalam bekerja, menunjukkan kemampuan berfikir untuk menyelesaikan tugas dan mencari solusi atas masalah yang dihadapi di tempat kerja, serta memiliki kepekaan terhadap kondisi dinamika kerja yang kompetitif. Perhatian kerja seharusnya ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya karena sadar bahwa bekerja adalah sebuah amanah dan ibadah, bekerja adalah sebuah kewajiban bagi setiap pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pada dimensi kesadaran diri, perhatian kerja adalah kedua terendah skornya dibanding indikator lainnya, dengan standar deviasinya hampir 30 % yang berarti bahwa terdapat kesenjangan yang besar antara perhatian kerja dan kesadaran diri pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga perhatian kerja ini perlu lebih ditingkatkan.

Pengaruh Pengaturan Diri terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dalam menghadapi dinamika kerja dituntut untuk mampu mengatur diri dalam bertindak dan berperilaku, mampu menguasai dirinya untuk tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan dirinya sendiri, mampu menunjukkan eksistensi diri untuk berprestasi, disiplin dalam setiap kehadiran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, serta menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja. Pengaturan diri ini memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan menempatkan diri sebagai orang yang memahami, melaksanakan dan menghasilkan suatu pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi, pegawai mampu menunjukkan prestasi kerja yang gemilang.

Dengan penguasaan diri yang baik, akan menghindarkan kita untuk melakukan hal-hal tolol yang bisa membuat rekan kerja tidak respek dan kurang menghargai kita. Dengan penguasaan diri yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dengan penguasaan diri yang baik pegawai akan dapat menunjukkan eksistensi dirinya. Eksistensi diri adalah menyadari bahwa individu adalah bagian dari organisasi, keberadaan dirinya sebagai pegawai adalah dibutuhkan untuk mengembangkan Organisasi

Pengaruh Motivasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan adanya dorongan dalam hati, hasrat untuk senantiasa bekerja lebih baik, merasa puas dengan apa yang dikerjakan karena sesuai dengan bakat dan keterampilan, puas dengan apa yang diterima, mampu menunjukkan identitas diri dalam menjalankan aktivitas kerja, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan adanya dorongan dalam hati untuk senantiasa bekerja dengan lebih baik lagi, akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya dorongan dalam hati pula akan membuat pegawai mempunyai hasrat atau keinginan untuk lebih maju dalam karier. Dengan tercapainya hasrat tadi akan membuat pegawai merasa puas dengan apa yang telah didapatkan sehingga ia mampu menunjukkan identitas dirinya.

Pengaruh Empati terhadap Kinerja Pegawai

Empati yaitu ikut berperan aktif dalam setiap pengambilan keputusan organisasi, menunjukkan etika dalam bekerja, memperlihatkan sikap moral yang baik dalam setiap kondisi kerja dan memahami bahwa pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja. Sikap empati dapat ditunjukkan dengan ikut berperan aktif dalam setiap pengambilan keputusan organisasi. Sikap empati yang ditunjukkan ini dengan selalu mengembangkan sikap demokratis dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat atas berbagai keputusan pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja didasarkan oleh prosedur dan aturan yang berlaku. Karenanya etika kerja sangat diperlukan. Etika kerja ini penting agar setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya tidak menyimpang dari prosedur atau standar kerja yang berlaku. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional senantiasa mengembangkan kemampuannya berdasarkan prinsip kerja yang sesuai dengan kode etik yang berlaku dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kecakapan Sosial terhadap Kinerja

Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dituntut untuk mengembangkan kecerdasan emosional melalui kecakapan sosial dengan menunjukkan tata krama dalam bekerja, terampil dalam bekerja dan bersosialisasi, menunjukkan interaksi sosial dalam pelaksanaan tupoksi dan saling bekerjasama menyelesaikan tugas yang diwewenangkan. Kecakapan sosial ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam dinamika kerja keseharian pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan sering diperhadapkan dengan berbagai aktivitas pelayanan yang menuntutnya untuk menunjukkan kecakapan sosial dalam bekerja. Ini dapat ditunjukkan dengan tata krama sopan santun dalam bekerja seperti menyapa, tersenyum dan memberi perhatian kepada orang yang dilayani. Biasanya dalam suatu instansi atau unit kerja, pegawai dalam bekerja dituntut terampil dalam bersosialisasi antar sesama pegawai. Sosialisasi tersebut dijalin dalam rangka mempererat hubungan keterkaitan kerja dan hubungan kepentingan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik. Melalui kecakapan sosial ini terwujud adanya kebersamaan dan sepenanggungan atas pekerjaan yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya harus bisa berinteraksi dengan sesama pegawai maupun dengan *stakeholders*. Interaksi tersebut berupa jalinan hubungan kerjasama dan kepentingan antara pimpinan dan bawahan dan sejawatnya dan pihak lain yang terkait. Dengan interaksi yang terjalin dengan baik akan memudahkan bagi pegawai dalam bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan penyelesaian dalam sebuah tim.

SIMPULAN

Dari uraian-uraian sebelumnya dapat ditarik simpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara simultan hasil penelitian ini membuktikan bahwa dimensi kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan kecakapan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan Dengan menerapkan kelima dimensi kecerdasan emosional dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam dunia kerja maka setiap pegawai akan dapat menyelesaikan tupoksinya dengan baik, dan jika ada masalah akan mudah terselesaikan karena adanya hubungan baik dengan sesama pegawai. Hal ini tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Secara parsial kecerdasan emosional telah diterapkan dengan baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dilihat pada uraian berikut ini,
 - a. Kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbangda . Adanya perhatian yang besar terhadap pekerjaan, kemampuan untuk tidak menunjukkan ego diri yang berlebihan, adanya reaksi diri yang positif terhadap pekerjaan, kemampuan berfikir dan cermat dalam mengambil keputusan dan kepekaan pegawai dalam menjalankan tupoksi, akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya seseorang yang memiliki kesadaran diri yang tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai orang tersebut.
 - b. Pengaturan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dibuktikan dengan Kemampuan untuk mengontrol emosi, kemampuan untuk menunjukkan eksistensi diri, disiplin dan semangat dalam bekerja, akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini berarti orang yang mampu mengatur emosi diri akan lebih berkinerja daripada orang yang tidak mempunyai manajemen diri.
 - c. Motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dibuktikan dengan Adanya dorongan dalam hati untuk eksis dalam bekerja, adanya hasrat untuk berprestasi, adanya keinginan untuk pemuasan kebutuhan, dan keinginan untuk menunjukkan identitas diri, akan membuat dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Artinya seseorang dengan motivasi diri yang tinggi akan lebih dapat meningkatkan kinerjanya daripada orang yang hanya bermalas-malasan.
 - d. Empati berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dibuktikan dengan Keikutsertaan pegawai dalam pelaksanaan tupoksi, menunjukkan etika dan moral kerja serta memahami pekerjaan, akan mudah bagi pegawai untuk bersosialisasi dan menyelesaikan pekerjaannya. Artinya semakin tinggi empati yang dimiliki seseorang pegawai, maka makin tinggi kinerjanya.
 - e. Kecakapan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dibuktikan dengan Artinya kecakapan sosial tidak mempengaruhi kinerja pegawai, walaupun hasil perhitungan secara statistik kecakapan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbangda tetapi kecakapan sosial ini sangat penting dalam membina hubungan dengan orang lain, dan dalam menjaga suasana kantor yang kondusif.
 - f. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kecerdasan emosional berdasarkan kesadaran diri yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya kesadaran diri pegawai Balitbangda dalam hal menunjukkan perhatian terhadap pekerjaan, tidak menunjukkan ego

diri yang berlebihan, reaksi diri yang positif terhadap pekerjaan, kemampuan berfikir, dan kepekaan terhadap kondisi kerja, sudah dapat diandalkan, dan pada sisi ini pegawai menonjol. Ini dapat dipahami karena dengan kesadaran diri yang tinggi pegawai dapat mengatur dirinya, dapat memotivasi dirinya, dapat berempati dengan orang lain, dan dapat menunjukkan kecakapan sosialnya.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, disarankan sebagai berikut:

1. Penerapan kecerdasan emosional perlu menjadi perhatian bagi pimpinan Balitbangda Provinsi Sulawesi Selatan untuk diterapkan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai perlu dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan khusus agar pegawai tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga cerdas secara emosional dan spiritual.
2. Agar kecerdasan emosional yang diterapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Balitbangda melalui:
 - a) Peningkatan kesadaran diri yang meliputi menunjukkan perhatian yang besar terhadap pekerjaan perbaiki ego diri pegawai untuk tidak terlalu emosional dalam menjalankan aktivitas kerjanya, menunjukkan reaksi diri dengan proaktif untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat menunjukkan kemampuan berfikir sehingga identitas dirinya dapat menonjol, dan peka terhadap pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Peningkatan pengaturan diri dalam hal penguasaan kerja, eksistensi diri, disiplin pegawai, dan semangat kerja masih perlu ditingkatkan. Semangat adalah modal utama dalam beraktivitas. Semangat yang tinggi adalah modal utama untuk berprestasi.
 - b) Peningkatan motivasi diri yang meliputi dorongan dalam hati, hasrat yang tinggi untuk berprestasi sehingga dapat memberikan kepuasan pada dirinya dan mau mencintai pekerjaan yang ditekuninya, serta dapat menunjukkan identitas dirinya secara maksimal.
 - c) Peningkatan empati dengan senantiasa ikut berperan aktif dalam kegiatan organisasi, menunjukan etika dan moral yang baik di lingkungan kerja, dan dapat memahami pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.
 - d) Peningkatan kecakapan sosial dengan menunjukkan tata krama yang santun, terampil dalam bekerja, dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama pegawai dan *stakeholders*, dan dapat meningkatkan bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
 - e) Agar kecerdasan emosional berdasarkan kesadaran diri sebagai dimensi kecerdasan emosional yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dipertahankan, dan kecakapan sosial sebagai dimensi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat menjadi perhatian karena bagaimanapun juga membina hubungan yang baik dengan orang lain sangat penting dalam berinteraksi sosial, dan dengan hubungan yang baik ini dapat menghindari atau setidaknya meminimalisir terjadinya konflik.

REFERENSI

- Casio, Wayne F, 2008. *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. McGraw-Hill International Editors, Singapore.
- Danang Sunyoto, 2011. *Praktik SPSS untuk Kasus*. Nuha Medika. Yogyakarta
- Darmayanti, Fatmawati, 2006. *Penerapan Emotional Quotient (EQ) Dalam Model Seleksi Karyawan*. Kajian Bisnis, No 14. (Mei-September 1998)
- Dessler, Gary, 2007. *Human Resources Management Seven Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Druckker, Gibson, 2003. *The Principle of Human Resource Management*. Prentice Hall, New York.
- Donnelly, James H., Gibson, James L., and Ivancevich, John, 2007. *Fundamental of Management*. Business Publication, Texas.
- Donnelly 2007. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Edy Suparno, 2005. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Rayon Barat kabupaten Sragen*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta (online), (etd.eprints.ums.ac.id/6762, diakses 5 Juli 2011)
- Furtwengler, Dale. 2004. *Penilaian Kinerja*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Goleman, Daniel, 2002. *Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman 2002. *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press, Boston.
- Goleman 2005. *Working With Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Griffin, Ricky, W, 2004. *Management*. Published by Houghton Mifflin, Boston.
- Handoko, T. Hani, 2004. *Dasar-dasar Motivasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Handoko 2004. *Manajemen*. Edisi 3. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H, 2008. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Hunt, Cherrington and Osborn, J. 2008. *The Management of Individual and Organizational Performance, Organizational Behavior*. USA : Ally & Bacon.
- Indrawijaya, Adam. 2002, *Prilaku Organisasi*. Sinar Baru Algesindo. Bandung.
- Jauvani, Danny, 2005. *Penilaian Kinerja dan Aktualisasi Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Maxwell, 2006. *Leadership Intellegence*. Published by John Wiley and Sons, New York.