

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL**

PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN PANGANDARAN

Oleh:

Arga Sutrisna, Cece Rakhmat, Ari Arisman

Fakultas Ekonomi Universitas Perjuangan Tasikmalaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah *pertama* untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional, *kedua* mengetahui bagaimana kinerja, *ketiga* mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, serta *keempat* menjadi dasar penelitian berikutnya. Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan diatas adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*), penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 47 orang dalam kurun waktu empat bulan. Luaran dari penelitian ini berupa publikasi ilmiah di jurnal nasional terakreditasi dan sebagai bahan ajar.

Kecerdasan emosional pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran termasuk klasifikasi baik. Dalam hal ini cara Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran mengkomunikasikan kecerdasan emosional melalui kecerdasan diri dan kecerdasan sosial yang baik. Kinerja Pegawai Negeri Sipil konsumen pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran termasuk klasifikasi baik. Kinerja Pegawai Negeri Sipil berhubungan erat dengan kecerdasan emosional. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, sehingga dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya.

Kata kunci :kecerdasan emosional, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research is first to know how emotional intelligence, second know how performance, third know how the influence of emotional intelligence to employee

performance, and fourth become base of next research. The method used to achieve the above objective is explanatory research method, the use of this method because researchers not only describe the empirical facts encountered in the field but also intends to analyze and explain the influence between variables. This study was conducted on Civil Servants at the Agricultural Service of Pangandaran Regency which amounted to 47 people within a period of four months. The output of this research is scientific publication accredited national journal and as teaching material.

Emotional intelligence at Pangandaran Regency Agriculture Office includes good classification. In this case, the Pangandaran District Agricultural Office communicates emotional intelligence through self-intelligence and good social intelligence. The performance of Civil Servant of Consumer at Pangandaran Regency Agriculture Office includes good classification. The performance of Civil Servants is closely related to emotional intelligence. The result of the analysis shows that emotional intelligence has a significant effect on the Performance of Civil Servant at Agricultural Service of Pangandaran Regency so that the hypothesis can be accepted correctness.

Keywords: emotional intelligence, employee performance

PENDAHULUAN

Kabupaten Pangandaran menjadi salah satu dari beberapa Kabupaten baru yang dibentuk, oleh karena itu jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Kabupaten Pangandaran masih mengalami kekurangan. Hal ini juga terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yang sebelumnya di bawah Dinas KPK (Kelautan Pertanian dan Kehutanan).

Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran merupakan salah satu dinas di Kabupaten Pangandaran yang menaungi pelayanan tentang bidang pertanian. Sebagai lembaga yang berada dalam naungan pemerintahan Pangandaran, Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran harus bisa memberikan pelayanan yang prima terhadap seluruh masyarakat yang khususnya bergelut di bidang pertanian,

agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai tujuan yang ditargetkan. Dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 27 orang, menyebabkan masing-masing Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran mempunyai beban kerja yang lebih berat dibandingkan Dinas Pertanian di daerah lain.

Hal ini dapat mengakibatkan kondisi kerja yang tidak kondusif dan berkecenderungan mengakibatkan tingkat emosional pegawai menjadi sulit di kontrol. Untuk membatasi masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini, maka penulis hanya melakukan pembahasan tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja, dengan hipotesa awal **“Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran”**

KAJIAN PUSTAKA

1.1. Kecerdasan Emosional

2.1.1. Pengertian Kecerdasan emosional

Dari beberapa pengertian mengenai kecerdasan emosional di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional mengandung makna, tidak hanya berarti bersikap ramah; pada saat-saat tertentu, jika diperlukan dapat bersikap tegas bahkan dapat juga tidak menyenangkan, dan mengungkapkan kebenaran yang sebenarnya tidak diinginkan.
- b. Kecerdasan emosional adalah kemampuan *interpersonal* dan *intrapersonal* yang berfungsi sebagai tali pengendali untuk menyeimbangkan perasaan, pikiran serta tindakan.
- c. Kecerdasan emosional mengelola perasaan sedemikian rupa sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif yang memungkinkan orang bekerja sama dengan orang lain secara lancar menuju tujuan bersama.

Berdasarkan pengalaman apabila suatu masalah menyangkut pengambilan keputusan dan tindakan aspek perasaan sama pentingnya dan seringkali lebih penting daripada nalar. Emosi itu memperkaya : model pemikiran yang tidak menghiraukan emosi merupakan model yang miskin. Nilai-nilai yang lebih tinggi dalam perasaan manusia, seperti kepercayaan, harapan, pengabdian cinta, seluruhnya lenyap dalam

pandangan kognitif yang dingin. Kita sudah terlalu lama menekankan pentingnya IQ dalam kehidupan manusia. Bagaimanapun kecerdasan tidaklah berarti apa-apa bila emosi yang berkuasa. Kecerdasan emosional menambahkan jauh lebih banyak sifat-sifat yang membuat kita membuat menjadi lebih manusiawi. Kecerdasan emosi atau emosional quotation (EQ) meliputi kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya. Kecerdasan emosi dapat juga diartikan sebagai kemampuan Mental yang membantu kita mengendalikan dan memahami perasaan-perasaan kita dan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan – perasaan tersebut.

Jadi orang yang cerdas secara emosi bukan hanya memiliki emosi atau perasaan-perasaan tetapi juga memahami apa artinya. Dapat melihat diri sendiri, seperti orang lain melihat kita. Mampu memahami orang lain seolah-olah apa yang dirasakan orang itu kita rasakan juga. Tidak ada standar EQ yang resmi dan baku. Namun kecerdasan emosi dapat ditingkatkan baik terukur maupun tidak tetapi dampaknya dapat dirasakan baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Banyak ahli berpendapat kecerdasan emosi yang tinggi akan sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup. Setidaknya ada 5 unsur yang

membangun kecerdasan emosi yaitu ; Memahami emosi-emosi sendiri, mampu mengelola emosi-emosi sendiri, memotivasi diri sendiri, memahami emosi-emosi orang lain, dan mampu membina hubungan sosial.

Sejauh mana kecerdasan emosi anda ? untuk mengetahuinya, kelima unsur diatas dapat dijadikan barometer untuk mengukur apakah anda termasuk orang yang cerdas secara emosi. Apa itu kecerdasan emosional ? Ada banyak perbedaan pendapat tentang kecerdasan emosional. Secara relatif bidang ini dianggap masih baru dalam psikologi dan masih mencari bentuknya yang lebih mantap. Secara sederhana perbedaan tersebut bertumpu pada; Kemampuan mengenali emosi diri sendiri, kemampuan mengendalikan emosi dan mengambil tindakan yang tepat, kemampuan mengenali emosi orang lain, kemampuan bertindak dan berinteraksi dengan orang lain.

Dengan demikian orang yang cerdas secara emosional adalah orang yang memahami kondisi dirinya. Emosi-emosi yang terjadi, serta mengambil tindakan yang tepat. Orang tersebut mampu mengenali dan berempati terhadap apa yang terjadi pada orang lain dan menanggapi secara proposional.

2.1.2. Kecerdasan emosional dan realita dunia kerja

Dalam bukunya yang terkenal , Daniel Goleman menyebutkan disamping Kecerdasan Intelektual (IQ) ada kecerdasan lain yang

membantu seseorang sukses yakni kecerdasan emosional (EQ). Bahkan secara khusus dikatakan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual. Klaim ini memang terkesan agak dibesarkan meskipun ada beberapa penelitian yang menunjukkan kebenaran kearah sana.

Jika kita melihat dunia kerja, maka kita bisa menyaksikan bahwa seseorang tidak cukup hanya pintar dibidangnya. Dunia pekerjaan penuh dengan interaksi sosial dimana orang harus cakup dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual dibidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin melejit lebih jauh dia membutuhkan dukungan rekan kerja, bawahan maupun atasannya. Disinilah emosional membantu seseorang untuk mencapai keberhasilan yang lebih jauh.

2.1.3. Komponen-Komponen

Kecerdasan Emosional

Segal (2001:5) mengatakan bahwa; "Ruang lingkup EQ adalah hubungan pribadi dan sosial", sehingga dapat dikatakan, kecerdasan emosional pada manusia dikelompokkan menjadi dua, yaitu kecerdasan pribadi dan kecerdasan sosial.

a. Kecerdasan Pribadi

Goleman (2007:44) menjelaskan bahwa "kecerdasan pribadi adalah kemauan untuk mengelola / mengembangkan diri sendiri." Keuntungan orang yang dapat memperhatikan diri sendiri, dapat

juga memperhatikan orang lain, artinya mereka yang mempunyai kemampuan pribadi tinggi akan mampu mengenali dan menerima perasaan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan pribadi ada kaitan dengan kecerdasan sosial (Segal, 2001:8). Tanpa kecerdasan pribadi seperti di atas, mustahil dapat hidup secara produktif. Sebagian besar peneliti yakin begitu lahir ke dunia maka tingkat kecerdasan berkembang berkat kombinasi antara keturunan, lingkungan, dan pengalaman. Kecerdasan pribadi menurut Goleman (2007:41) memiliki beberapa unsur, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi diri.

b. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi; dan merupakan keterampilan dasar yang vital seperti:

- 1). Pengaturan diri. Pengaturan diri adalah mengelola kondisi emosi-emosi dan sumber daya diri sendiri. Suatu hormon yang berperan penting dalam pengendalian diri adalah *amigdala*. *Amigdala* adalah bank memori emosi otak, tempat penyimpanan semua kenangan baik tentang kejayaan dan kegagalan, harapan dan ketakutan, kejengkelan dan frustrasi (Goleman, 2007:117).
- 2). Motivasi diri. Motivasi diri adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran.

Kecerdasan motivasi diri umumnya meliputi: dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif dan optimisme.

- 3). Kecerdasan Sosial. Kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk menentukan bagaimana menangani suatu hubungan (Goleman, 2007:43). Stein dan Book (2002:139) menerangkan bahwa “kecerdasan sosial adalah keterampilan memahami, berinteraksi, bergaul secara baik dengan orang lain.”

Berdasarkan ketiga pendapat di atas, maka kecerdasan sosial adalah kemampuan dan keterampilan berkomunikasi dan berinteraksi secara baik dengan orang lain. Pegawai yang mempunyai kecerdasan sosial menyukai berinteraksi dengan teman sesama pegawai. Kapasitas kecerdasan sosial pegawai sangat dipengaruhi oleh sesama pegawai, melebihi kelompok kerja, tim usaha, dan proyek-proyek kerjasama. Mereka biasanya sangat sensitif terhadap perasaan orang lain, ingin tahu berbagai macam gaya hidup, tertarik dengan lingkungan tempat bekerja. Kecerdasan sosial juga ditunjukkan dengan humor yang bisa membuat teman-teman sesama pekerja serta kepala bagian tertawa. Goleman (2007:162) menyatakan ada tiga kecakapan yang perlu dimiliki dalam berinteraksi dengan orang lain, yaitu: 1) empati, 2) keterampilan sosial, dan 3) koordinasi sosial. Empati merupakan keterampilan dasar untuk semua kecakapan sosial yang

penting untuk bekerja. Kecakapan ini mencakup: memahami orang lain, orientasi melayani, memberdayakan orang lain, memanfaatkan keragaman dan kesadaran politik. Kecerdasan emosional dalam interaksi sosial merupakan kecakapan untuk mengenali dan memahami emosi, dan selanjutnya menggunakan/menerapkan secara efektif kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber kekuatan, informasi dan pengaruh yang diwujudkan dalam bentuk perilaku membina hubungan dengan orang lain. Indikator kecerdasan emosional dalam interaksi sosial meliputi: (a) kesadaran diri, (b) pengaturan diri, dan (c) memotivasi diri; kecakapan/kecerdasan sosial yang mencakup: (a) empati dan (b) keterampilan sosial.

2.2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Cooper (dalam Samsudin, 2006:159), "*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like.*" Artinya, kinerja kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

"Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2007:67). "Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan" (Robbins, 2001:75).

Dengan demikian dapat disimpulkan, kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan patut diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

2.2.2. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja pegawai pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Dessler (2001:131), mendefinisikan kinerja sebagai prosedur apa saja yang meliputi: (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini; dan (3) memberi umpan balik

kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2007:69) menjelaskan bahwa “*Empolyee appraising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or satus of some object, person, or thing*” (Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberpa objek, orang ataupun sesuatu).

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan instansi atau perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai.

Rumusan kinerja pegawai relatif berbeda, namun pada dasarnya mempunyai makna yang sama. Istijanto (2006: 187) menyatakan ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam perumusan kinerja pegawai, yaitu; Kualitas kerja, tanggung jawab Pegawai terhadap pekerjaan, kerja sama tim, motivasi kerja, orientasi, inisiatif Pegawai.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Para

pemimpin suatu instansi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara seorang Pegawai dengan Pegawai yang lainnya yang berada di bawah pengawasannya.

Menurut Gibson (2001:52) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi yaitu; a).Variabel individu, terdiri dari kemampuan dan ketrampilan baik mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi terdiri dari umur, asal-usul dan jenis kelamin. b).Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. c).Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2007:67-68), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

(1). Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

(2). Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Selanjutnya menurut McClelland (dalam Mangkunegara, 2007:68) mengemukakan enam karakteristik pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu *pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil resiko. *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan baik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogramkan. Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Singarimbun (2008: 4) bahwa :

Penelitian penjelasan (*explanatory research*) menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Karena itu penelitian ini disertai *testing research*. Meskipun uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya diarahkan pada penjelasan hubungan antara tiga variabel.

3.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai pendapat Winarno Surakhmad (2008: 251), yaitu:

1. Wawancara

Yaitu mengadakan wawancara secara langsung dengan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dimana menanyakan berbagai hal khususnya yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan kinerja pegawai sebagai pelaksana yang memberikan pelayanan tugas dan

pekerjaan di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan kecerdasan emosional dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

3. Kuesioner;

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, cara ini peneliti lakukan terhadap para pegawai pelaksana dan pejabat Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan klasifikasi penilaian indikator keseluruhan maka dapat dilihat bahwa total skor nilai tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional adalah sebesar 1439 sehingga termasuk klasifikasi baik, artinya sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan Kabupaten Pangandaran.

Berdasarkan klasifikasi penilaian indikator keseluruhan maka dapat dilihat bahwa total skor nilai tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebesar 897 sehingga termasuk klasifikasi baik, artinya sebagian besar Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran Ciamis sudah baik. Kinerja Pegawai Negeri Sipil berhubungan erat dengan kecerdasan emosional.

PEMBAHASAN

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara simultan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan atau tidak, nilai signifikansi dihitung dengan program SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ diperoleh nilai $P_{\text{value}} = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran termasuk klasifikasi baik. Dalam hal ini cara Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran mengkomunikasikan kecerdasan emosional melalui kecerdasan diri dan kecerdasan sosial yang baik.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil konsumen pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran termasuk klasifikasi baik. Kinerja Pegawai Negeri Sipil berhubungan erat dengan kecerdasan emosional.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, sehingga dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan maka diperoleh saran sebagai berikut:

1. Nilai skor terendah dari variabel kecerdasan emosional yaitu mengenai keegoisan dalam memberikan pendapat oleh para Pegawai Negeri sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, oleh karena itu sebaiknya para Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

- agar jangan mementingkan ego masing-masing dalam berpendapat.
2. Nilai skor terendah dari variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu mengenai pencapaian pekerjaan sesuai target yang ditentukan, sebaiknya Dinas Pertanian memeberikan waktu yang tidak yang memungkinkan para Pegawai mengerjakan tugasnya secara optimal mengingat pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan lapangan.
 3. Melihat pengaruhnya yang kuat kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka sebaiknya perusahaan harus mempertahankan dan lebih meningkatkan kecerdasan emosional yang selama ini telah dilaksanakan.

REFERENSI

Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2009. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta : Prenada Media.

Hani T. Handoko. 2009. *Manajemen*, Edisi Ke-2, Cetakan Keduapuluh, Yogyakarta : BPFE

Henry Simamora, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.

Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara

Sugiyono, 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Revisi Terbaru. Bandung : CV. Alfabeta.

Nugroho, Rakhmat. 2008. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi KinerjaKaryawan (Studi Empiris pada PT Bank Tabungan Negara (Persero)Cabang Bandung).Jurnal Universitas Diponegoro Semarang Vol.8, No.3, hal.17-29.

Tukijan, Hernoto. 2011. Analisis Perbedaan Kecerdasan Emosional, motivasi kerja, kinerja, ditinjau dari gender dan tingkat pendidikan (studi faskel ekonomi PNPM Mandiri Perkotaan jawa tengah). Ejournal STIE Dharmaputra, Semarang Vol.18, No. 30

Goleman, Daniel. 2007. Emotional
Intellegence. Diterjemahkan oleh T.

Hermaya.Jakarta: Gramedia Pustaka
Utama.

