

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI BALAI DIKLAT KEUANGAN YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Sosial (S.Sos)**

**Disusun oleh :**

**Svajaratil Ashlin Nuuranayah  
16240044**

**Pembimbing**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**2020**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-29/Un.02/DD/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
BALAI DIKLAT KEUANGAN YOGYAKARTA TAHUN 2020

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SYAJARATIL ASHLIN NUURANIYAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 16240044  
Telah diujikan pada : Senin, 21 Desember 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Maryono, S.Ag., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 5f154314e8ed5



Penguji I  
Achmad Muhammad, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 5ff4247121899



Penguji II  
Dr. Hikmah Endraswati, S.E.,M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5ff27df45340a



Yogyakarta, 21 Desember 2020  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 5ff5485090dae

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

E-mail : [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id), Yogyakarta 55281

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.  
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

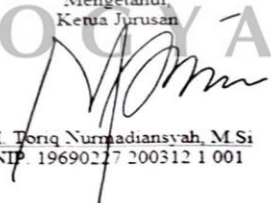
Nama : Syajaratil Ashlin N  
NIM : 16240044  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Balai  
Diklat Keuangan Yogyakarta Tahun 2020

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan/program studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

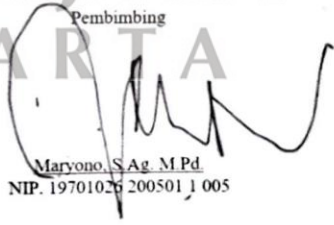
Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.  
Wassalamualaikum wr.wb.

Yogyakarta, 14 Desember 2020

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

  
M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si  
NIP. 19690227 200312 1 001

Pembimbing

  
Maryono, S.Ag. M.Pd  
NIP. 19701026 200501 1 005

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Syajaratil Ashlin Nuuraniyah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sungguh, bahwa skripsi saya yang berjudul **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta Tahun 2020**, adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 14 Desember 2020

Yang Menyatakan,



Syajaratil Ashlin N  
16240044

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

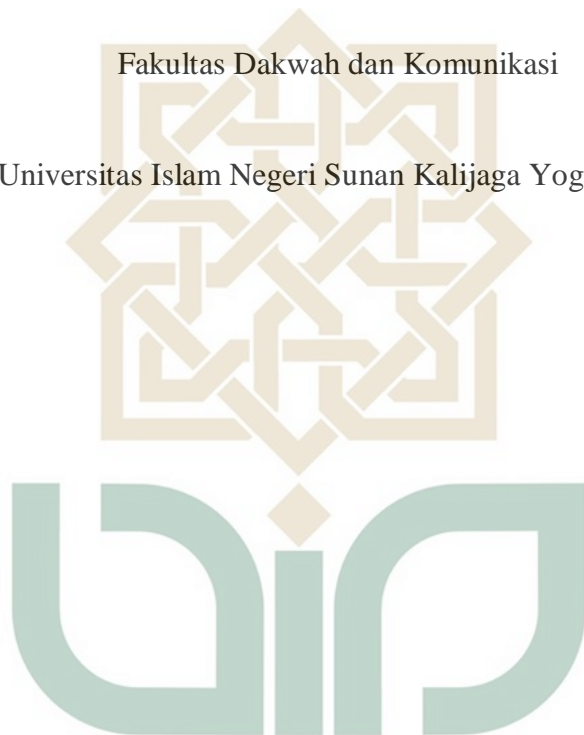
## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Seiring rasa syukur kepada Allah SWT dan sebagai rasa terimakasih skripsi ini  
saya persembahkan untuk:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

“Menyesali nasib tidak akan merubah keadaan. Terus berkarya dan bekerjalah yang membuat kita berharga.”

(Gus Dur)<sup>1</sup>

“Tawakkal mengiringi upaya, Doa menyertai usaha.”

(Gus Mus)<sup>2</sup>



---

<sup>1</sup> Ahmad Nurcholis, *Celoteh Gus Dur*, (Jakarta, Elex Media Komputindo), hlm. 48.

<sup>2</sup> <https://Pustakamuhibbin.blogspot.com/2013/10/kata-kata-mutiara-gus-mus>.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirrabbi'alam*, Segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa. Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala limpahan nikmat iman, rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta”. Shalawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada Rasulullah Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak yang telah membimbing, membantu, serta mendo'akan dalam proses penyelesaiannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M. Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Aris Risdiana, S.Sos.I., MM., selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberi dukungan dan sabar mendampingi penulis selama proses perkuliahan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Maryono, S.Ag. M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan motivasi, semangat, waktu, do'a, dan membimbing peneliti dari awal proses pengerjaan hingga selesainya skripsi ini.
6. Para dosen serta para pegawai di Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membimbing, mencurahkan segala ilmu dan memberikan kemudahan selama menjalani proses perkuliahan.
7. Chatarina P. Dyah Iswandari, selaku Plt. Kepala Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, kepada bapak Harjuna Esa Dinasthi, serta seluruh pegawai Balai Diklat Keuangan Yogyakarta yang telah mengizinkan, membantu, dan mempermudah peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan berkah kepada beliau semua.
8. Keluargaku yang tersayang Bapak, Ibu, Kakak-kakak saya Una dan Ari, dan adikku Amsyar, serta keluarga besar yang selalu memberikan cinta dan dukungan berupa material, do'a dan motivasi. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan berkah yang berlimpah untuk kami semua.
9. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah angkatan 2016 (*Rise Of Madani*) yang menjadi tempat untuk berproses bersama dan bertukar pikiran selama masa perkuliahan. Khususnya untuk Maya, Subchita, Fina, Matsna, Adeliyani, Vava, Mutiara, Lala, Fira, Tatik yang selalu memotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman KKN Tematik Kali Code Ayu, Vina, Maria, Bagus, Izza, Tatik, Hanifa, Mela, Ferdi, Hasib, dan Hamdan yang selalu memberikan dukungan, do'a, dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.



11. Sahabat-sahabat saya Fredy, Resty, Ikke, Lia, Ayom, Windi, Salafi, Wawa, Fahma, Miftah, Reny, Fithriya, Isna, Fernita, Deva, dan Dara Ayu yang telah berproses bersama untuk saling memotivasi dan memberikan semangat kepada penulis.

12. Segenap pihak yang telah membantu peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi berbagai pihak. Semoga Allah SWT selalu memberikan kelancaran dan kemudahan dalam segala urusan kami semua.

*Aamin ya rabbal 'alamin.*

Yogyakarta, 28 Agustus 2020



Syajaratil Ashlin N  
16240044

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Syajaratil Ashlin, 16240044, Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pada era perkembangan teknologi saat ini suatu lembaga atau organisasi dikatakan berhasil apabila salah satu aspek didalamnya terdapat SDM yang memiliki kinerja baik. Faktor penentu baik atau buruknya kinerja pegawai tidak hanya mengacu pada kecerdasan intelektual saja, melainkan dibutuhkan kecerdasan emosional, karena dinilai dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja seseorang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan sejumlah 32 angket sejumlah populasi dan menggunakan skala *likert* sebagai data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji uji asumsi (uji normalitas dan uji linearitas), dan uji regresi sederhana, dan uji hipotesis (uji parsial, dan uji koefisien determinasi).

Hasil penelitian berdasarkan data yang diolah menggunakan *IBM SPSS versi 20 for windows* menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t pada kolom *unstandardized coefficients* adalah 0,994, nilai t hitung 8,943 lebih besar dari nilai t tabel 1,697 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,727. Hal ini menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 72,7% terhadap variabel kinerja di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

**Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>16</b>
A. Penegasan Judul.....	16
B. Latar Belakang.....	18
C. Rumusan Masalah.....	24
D. Tujuan .....	24
E. Manfaat Penelitian .....	24
F. Kajian Pustaka .....	25
G. Kajian Teori.....	27
H. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai .....	34
I. Hipotesis.....	35

<b>BAB II METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	37
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	37
C. Jenis dan Sumber Data.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	40
F. Instrumen Penelitian .....	43
G. Teknik Analisis Data .....	46
<b>BAB III GAMBARAN UMUM LEMBAGA .....</b>	<b>51</b>
A. Letak Geografis .....	51
B. Profil Balai Diklat Keuangan Yogyakarta .....	52
C. Visi, Misi, Tugas, dan Fungsi.....	53
D. Sasaran dan Strategi.....	54
E. Struktur Organisasi .....	55
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA.....</b>	<b>58</b>
A. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	58
B. Analisis Data Deskriptif Responden.....	63
C. Hasil Uji Asumsi .....	67
D. Hasil Uji Hipotesis.....	69
E. Pembahasan .....	72
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75

B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir .....	35
Gambar 3.1 Peta Geografis Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.....	51
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Balai Diklat Keuangan Yogyakarta .....	57
Gambar 4.1 Distribusi Subjek Menurut Jenis Kelamin .....	63
Gambar 4.2 Distribusi Subjek Menurut Usia .....	64
Gambar 4.3 Distribusi Subjek Menurut Pendidikan Terakhir.....	65
Gambar 4.4 Distribusi Subjek Menurut Lama Bekerja .....	67



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kisi-kisi Angket Variabel Kecerdasan Emosional.....	43
Tabel 2.2 Kisi-kisi Angket Variabel Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 3.1 Data Kepegawaian Balai Diklat Keuangan Yogyakarta .....	54
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	58
Tabel 4.2 Kesimpulan Uji Validitas Kecerdasan Emosional .....	59
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional.....	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	60
Tabel 4.5 Kesimpulan Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	62
Tabel 4.7 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.8 Data Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 4.9 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.10 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas .....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi Parsial .....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi .....	71

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta”. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas, berikut dikemukakan pengertian masing-masing:

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada dari sesuatu, baik orang ataupun benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>3</sup> Dengan demikian pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang timbul dari variable kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional atau *intelligence emotional* menurut Daniel Goleman adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang

---

<sup>3</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1031



lain.<sup>4</sup> Kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan mengelola dan mengendalikan diri dan emosi untuk bertahan dalam menghadapi masalah yang dapat terjadi terutama dalam lingkungan pekerjaan.

### 3. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja pegawai menurut Lijan Poltak adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja pegawai ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>5</sup> Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melakukan tugas yang diberikan kepada individu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

### 4. Balai Diklat Keuangan Yogyakarta

Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 66/PMK.01/2009 tanggal 1 April 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, merupakan unit pelaksana teknis Badan Pendidikan dan

---

<sup>4</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm. 512.

<sup>5</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, (Jakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

Pelatihan Keuangan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penataran keuangan negara.<sup>6</sup>

Dari beberapa ulasan penegasan judul di atas, yang dimaksud penegasan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta” secara keseluruhan adalah daya yang timbul dari kecerdasan emosional pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam rangka mencapai visi dan misi Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

## **B. Latar Belakang**

Pada era perkembangan teknologi dan arus globalisasi yang semakin pesat telah membawa dampak yang besar dan luas pada berbagai aspek kehidupan saat ini khususnya dalam lingkungan industri. Perkembangan ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk segera menyesuaikan dengan perubahan yang sedang terjadi. Sebuah organisasi atau perusahaan pada umumnya menggunakan berbagai macam instrumen untuk dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi misi. Dalam buku karya Abdul Choliq sebuah organisasi atau perusahaan yang baik yaitu yang memenuhi enam unsur penting dalam fungsi manajemen, diantaranya *man*,

---

<sup>6</sup> <https://bppk.kemenkeu.go.id/bdk-yogyakarta> diakses pada hari Selasa 19 November 2019 pukul 17.00.

*money, materials, machines, methods, dan market.* Unsur-unsur tersebut tidak dapat berjalan sendiri, dalam rangka penerapan terhadap fungsi manajemen yang baik secara efektif dan efisien maka semuanya harus berjalan bersama sesuai dengan porsi masing-masing.<sup>7</sup>

*Man* atau sumber daya manusia merupakan satu unsur terpenting dalam fungsi manajemen. Sumber daya manusia dinilai penting, karena merupakan aset bagi perusahaan untuk mencapai tujuan sekaligus memberikan suatu keuntungan di samping itu juga sebagai roda penggerak dinamika dalam organisasi maupun perusahaan. Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam sebuah organisasi. Alat atau mesin secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia.<sup>8</sup>

Setiap manusia yang bekerja atau yang disebut sebagai tenaga kerja memiliki keinginan dan ambisi untuk dapat berprestasi dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Namun, seringkali banyak orang yang tidak menyadari bahwa prestasi dalam bekerja semata-mata tidak hanya didapatkan dan didukung oleh kemampuan kecerdasan intelektual

---

<sup>7</sup> Abdul Chaliq, *Manajemen Haji dan Wisata Religi*, (Semarang: Mitra Cendekia, 2000), hlm. 14.

<sup>8</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 43.

saja, melainkan perlu adanya dukungan kemampuan kecerdasan emosional dalam diri seseorang.<sup>9</sup>

Kecerdasan emosi merupakan wacana yang baru dalam bidang psikologi, setelah bertahun-tahun banyak masyarakat meyakini bahwa penentu keberhasilan seseorang bersumber dari kecerdasan intelektual. Penelitian Goleman dalam Wibowo mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua.<sup>10</sup>

Kecerdasan emosional merupakan situasi di mana seseorang mampu mengelola dan mengendalikan diri, emosi, semangat dan kemampuan bertahan menghadapi stress dan tekanan dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja yang akan memberikan dampak negatif terhadap seseorang. Goleman sebagai seorang psikolog ternama, dalam bukunya mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam

---

<sup>9</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*,.. hlm. 50.

<sup>10</sup> Ario Wibowo, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Asuransi Perorangan AJB Bumiputera 1912 Malang*, Skripsi (Malang : Universitas Brawijaya, 2011).

dunia kerja tidak hanya dibutuhkan kecerdasan intelektual saja melainkan dibutuhkan juga kecerdasan emosional.<sup>11</sup>

Baik atau buruk kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kecerdasan intelektual, namun kecerdasan emosional dinilai juga memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja seseorang. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu untuk membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun sedang dalam keadaan tertekan. Dengan kecerdasan emosional seseorang juga dapat menunjukkan integritasnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik akan selalu berpikiran jernih dalam keadaan tertekan, berpegang terhadap prinsip, bertindak sesuai etika, dan memiliki dorongan untuk selalu berprestasi. Kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja artinya menggunakan emosi secara efektif untuk dapat mencapai tujuan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif, dan meraih keberhasilan di tempat kerja.<sup>12</sup>

Balai Diklat Keuangan Yogyakarta merupakan unit pelaksana teknis Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang berada di bawah

---

<sup>11</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa :T. Hermay, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), hlm. 37.

<sup>12</sup> Meliana Kumala, *Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi dan Kompromi*, skripsi, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013), hlm. 97.

naungan dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan yang memiliki tugas untuk melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penataran keuangan negara. Program kerja utama BDK Yogyakarta ialah pelaksanaan dan evaluasi diklat yang telah dijadwalkan oleh BPPK. Program tambahan lainnya dalam rangka mengembangkan SDM di Kementerian Keuangan diantaranya Seminar, *Knowledge Management* dalam perubahan menuju Kemenkeu *Corporate University*, dsb. Di antara seluruh cabang kemenkeu yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, BDK Yogyakarta merupakan salah satu cabang yang banyak meraih penghargaan dari pemerintah, tidak hanya penghargaan terhadap lembaga. Akan tetapi penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi juga banyak didominasi dari pegawai BDK Yogyakarta. Pegawai dituntut untuk dapat kompetitif dalam meningkatkan kualitas kinerja serta inovatif dalam menyelesaikan tugas yang diemban.<sup>13</sup>

Kondisi lingkungan kerja di BDK Yogyakarta yang nyaman dengan ditambah beberapa budaya kerja yang diterapkan dapat ditaati oleh pegawai semakin membuat suasana kerja menjadi lebih harmonis sehingga hal tersebut dapat menimbulkan energi positif yang berguna untuk meningkatkan kecerdasan emosional seseorang dalam bekerja. Beberapa

---

<sup>13</sup> <https://bppk.kemenkeu.go.id/bdk-yogyakarta> diakses pada hari Selasa 21 November 2019 pukul 13.00.

uraian penjelasan diatas diperkuat dengan adanya jurnal dalam penelitian yang ditulis oleh Anang Al Aziz dan Arif Julianto SN, Universitas Widyadharma Klaten dengan judul “Peranan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Balai Diklat Keuangan Yogyakarta”. Di tulis pada tahun 2015 dengan hasil terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.<sup>14</sup>

Kecerdasan emosional di BDK Yogyakarta memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan emosional dalam bekerja, menjaga profesionalitas, menangani nuansa perbedaan dalam lingkungan bekerja secara efektif serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kecerdasan emosional dan kinerja pegawai dengan mengangkat judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta Tahun 2020”.

---

<sup>14</sup> Anang Muhammad Al Aziz, Julianto Arif SN, *Peranan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Balai Diklat Keuangan Yogyakarta*, Jurnal Kiat Bisnis Universitas Widyadharma, Vol. 6, No. 2 (Klaten: Juni, 2015)  
<https://journal.unwidha.ac.id/index.php/KIATBISNIS/article/view/1005> diakses tanggal 10 Januari 2020 pukul 21:00.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta?

### **D. Tujuan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, penulis membedakan antara manfaat teoritis dan manfaat praktis. Di antaranya adalah sebagai berikut:

#### **a. Secara Teoritik**

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau rujukan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai kinerja dengan salah satu factor yang berpengaruh adalah kecerdasan emosional.

#### **b. Secara praktik**

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai khususnya dengan memperhatikan faktor-faktor kecerdasan emosional.



## F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka atau sering disebut studi pustaka, maupun studi pustaka merupakan sebuah proses mencari berbagai literature, hasil kajian atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.<sup>15</sup> Ada berbagai literature yang dapat dimanfaatkan yang membahas terkait hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Peneliti mencoba beberapa penelitian yang dapat dijadikan sebagai telaah pustaka, diantaranya adalah sebagai berikut:

Skripsi oleh Nur Muhammad Al Ambar Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta”. Hasil penelitian uji asumsi, analisis regresi liner berganda dan uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai BDK Yogyakarta.<sup>16</sup>

Skripsi oleh Badruzzaman Al Fauzi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul”. Hasil penelitian melalui

---

<sup>15</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, cet. 3, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 46.

<sup>16</sup> Nur Muhammad Al Ambar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2020), hlm. 82.

uji validitas, reliabilitas, uji simultan dan uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Bantul.<sup>17</sup>

Jurnal Kiat Bisnis Muhammad Anang Al Aziz dan Arif Julianto SN, Universitas Widya Dharma Klaten dengan judul “Peranan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Balai Diklat Keuangan Yogyakarta”. di tulis tahun 2015 dengan hasil terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja pegawai Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.<sup>18</sup>

Skripsi oleh Nur Ahta Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta”. Hasil koefisien determinasi dan uji hipotesis sebesar 0,197 atau 19% berpengaruh secara signifikan antara tingkat kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Badruzaman Al Fauzi, *Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul*, Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 90.

<sup>18</sup> Anang Muhammad Al Aziz, Julianto Arif SN, *Peranan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Balai Diklat Keuangan Yogyakarta*,.. hlm. 83.

<sup>19</sup> Nur Ahta, *Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. 92.

Skripsi oleh Ida Puspita Sari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BTN Syariah Cabang Yogyakarta”. Hasil pengujian analisis linier sederhana memiliki pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan produktivitas kerja dan pada uji t memperoleh nilai 38,1% dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, sedangkan 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>20</sup>

Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian. Objek penelitian ini adalah kecerdasan emosional, dimana pada objek tersebut belum dilakukan penelitian pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

## **G. Kajian Teori**

### **1. Kecerdasan Emosional**

#### **a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kata emosi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya “menggerakkan” ditambah dengan awalan “e” untuk memberi arti “bergerak, menjauh”, mengartikan bahwa kecenderungan bertindak

---

<sup>20</sup> Ida Puspita Sari, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BTN Syariah Cabang Yogyakarta*, skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), hlm. x.

merupakan hal yang mutlak pada emosi. Emosi dikelompokkan pada rasa amarah, kesedihan, takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel dan malu. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.<sup>21</sup>

Istilah kecerdasan emosional pada tahun 1990 oleh Peter Salovey dari Harvard University dan Jack Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan yang melibatkan kemampuan memantau perasaan social yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dan tindakan.<sup>22</sup>

Daniel Goleman dalam bukunya yang berjudul *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* mengemukakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan

---

<sup>21</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, terj. T. Hermaya, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 7.

<sup>22</sup> Lawrence Shapiro, *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*, terj. Alex Tri Kantjono, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 8.

menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.<sup>23</sup>

Selanjutnya dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu yang berasal dari hati untuk membantu mengendalikan pikiran dan tindakan.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Pada penerapannya Daniel Goleman mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:<sup>24</sup>

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu membangkitkannya dengan sumber penyebabnya.

2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki

---

<sup>23</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, terj. Alex Tri Kantjono, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 45.

<sup>24</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2009), hlm. 58.

kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*Social Awareness*)

Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, dan mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

5) Keterampilan Manajemen (*Relationship Management*)

Merupakan kemampuan untuk menangani emosi dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan bekerja sama dalam tim.

## 2. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketajui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>25</sup>

Pengertian kinerja sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>26</sup> Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu

---

<sup>25</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, hlm. 5.

<sup>26</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... hlm. 67.

kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan.<sup>27</sup>

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai standard an kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada dari diri pekerja atau tugas yang diberikan. Kinerja merujuk pada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Kinerja juga dinyatakan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat dan tingkat kemampuan tertentu.<sup>28</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja adalah hasil dari perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung

---

<sup>27</sup> Hasibuan, Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 94.

<sup>28</sup> Mamik, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Majalah Ekonomi*, Tahun Xx, No. 1



jawab pekerjaan yang diberikan, dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

b. Indikator-indikator Kinerja

Menurut John Bernadin menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, diantaranya sebagai berikut.<sup>29</sup>

1) Kualitas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

---

<sup>29</sup> John Bernadin dan Russeli, *Human Resources Management*, Graw, (New York : Hill 1993), hlm. 383.

#### 4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menambah keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5) Komitmen kerja

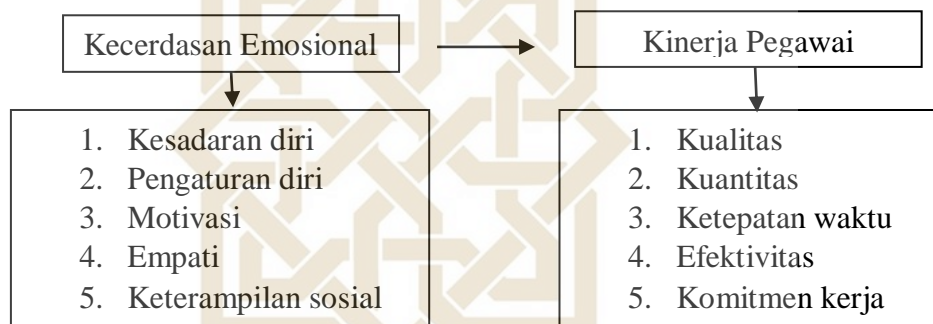
Tingkat pada seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya.

### **H. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian Mc. Clelland, Hunter, dan Schmid tahun 1973 yang menunjukkan indikasi bahwa faktor dominan yang menjadi penentu keberhasilan karir seseorang bukanlah kecerdasan otak, melainkan adanya faktor kecerdasan lainnya, yang kemudian dipopulerkan oleh Daniel Goleman sebagai kecerdasan emosional. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan Mc. Clelland yang menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak dapat menjadikan jaminan seberapa baik kinerja seseorang atau seberapa sukses dapat dicapai selama hidup. Sebaliknya, bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti, empati, inisiatif, dan inisiatif mampu membedakan antara seseorang yang sukses dengan seseorang yang hanya cukup baik untuk sekedar mempertahankan pekerjaan. Kemudian hasil penelitian merujuk pada kecakapan atau kemampuan kecerdasan emosional adalah sebagai pendorong kinerja puncak. Kemampuan kognitif seperti *big picture thinking* dan *long term vision* juga penting. Akan tetapi, ketika

dibandingkan antara kemampuan teknis, kecerdasan otak, dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang lebih baik, maka kecerdasan emosional menduduki posisi atas bila dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.<sup>30</sup>

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir**



## I. Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah terbentuk dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan jawab sementara karena jawaban yang diberikan belum relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiri yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>31</sup> Berikut adalah hipotesis yang penulis susun:

<sup>30</sup> Chris Rawley dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, The Key Concept*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 85.

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 96.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji regresi linier pada kolom unstandardized *coefficients* adalah sebesar 0,994, dan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai karena nilai koefisien regresi bernilai positif.

Pada uji t nilai t hitung sebesar 8,943 lebih besar dari nilai t tabel 1,697 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,727. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta sebesar 72,7%.

Hasil penelitian terhadap 32 responden dengan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi, dan uji hipotesis yang menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 20 for windows menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional

terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Sehingga dengan ini peneliti menyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## **B. Saran**

Saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi lembaga Balai Diklat Keuangan Yogyakarta sebisa mungkin pegawai untuk mempertahankan kinerja yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan mampu meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik agar tujuan lembaga dapat tercapai.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya hendaknya untuk meneliti dengan variabel yang berbeda dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai gaya kepemimpinan di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan ESQ, Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta : Arga Wijaya.
- Ahta, Nur. 2013. *Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Algifari. 2013. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Anang, Muhammad, Julianto, Arif SN. 2015 *Peranan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Balai Diklat Keuangan Yogyakarta*, Jurnal Kiat Bisnis, Vol. 6, No. Klaten: Uiversitas Widya Dharma.
- Bernadin, H, J & Russel, J,E,A. 1998. *Human Resource Management*. Boston: MC. Graw Hill.
- Chaliq, Abdul. *Manajemen Haji dan Wisata Religi*. 2000. Semarang: Mitra Cendekia.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fauzi, Al Badruzzaman. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 1999. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta : GramediaPustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Kecerdasan Emosional: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Terjemahan Hermay. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Emotional Intelligence*. Terj. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terj. Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

---

.2009. *Kecerdasan Emosional: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Terjemahan Hermay. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

<https://bppk.kemenkeu.go.id/bdk-yogyakarta>

<https://Pustakamuhibbin.blogspot.com/2013/10/kata-kata-mutiara-gus-mus>

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html>

Kumala, Meliana. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi dan Kompromi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Lawrey, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concept*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muhammad, Nur Al Ambar. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

Nurcholis Ahmad. 2017. *Celoteh Gus Dur*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Priyanto, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif di Lengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi I*. Jakarta: Salemba Infonek.

Sudarmanto, Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudjana. 1996. *Metode Statistika ke-6*. Bandung: Trasiato.



Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Administrasi, cet. 21*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modeling Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel \_ PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.



## **Lampiran-Lampiran**

### *Lampiran I*

#### Kuesioner Penelitian

### **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Balai Diklat Keuangan Yogyakarta  
Di tempat

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Saya yang bernama Syajaratil Ashlin Nuuraniyah, mahasiswi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah sedang mengadakan penelitian di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta”.

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner yang telah disediakan. Tidak ada jawaban yang salah dan benar dan kuesioner ini sehingga Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu dalam menjawab kuesioner.

Terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 17 Februari 2020  
Hormat Saya,

Syajaratil Ashlin N



### A. Variabel Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan Kecerdasan Emosional	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tahu betul kemampuan diri saya				
2.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
3.	Saya sering ingin menjadi orang lain				
4.	Ketika saya menghadapi masalah saya tidak tahu dengan tepat apa yang harus saya lakukan				
5.	Saya dapat mengendalikan hidup saya				
6.	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur waktu				
7.	Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat saya marah				
8.	Saya mudah tenggelam dan berlarut-larut ketika dalam menghadapi masalah yang sulit				
9.	Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas				
10.	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok				
11.	Saya kurang antusias dalam melaksanakan segala aktivitas yang sudah dijadwalkan				
12.	Saya tidak merasakan apa yang dirasakan teman ketika berinteraksi				
13.	Saya biasanya dapat mengetahui perasaan orang lain				
14.	Saya dapat melihat rasa sakit pada orang lain,				

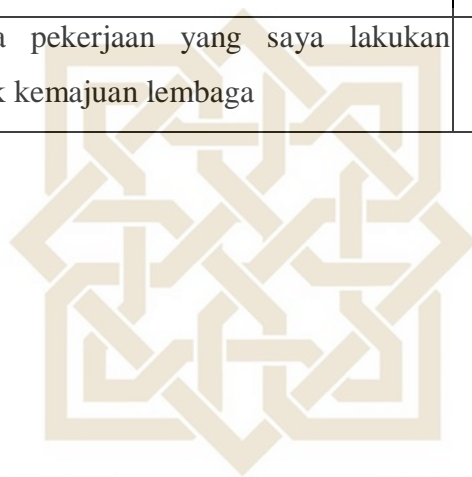
	meskipun mereka tidak membicarakannya				
15.	Saya tidak terdorong menghibur teman saya yang sedang sedih atau menghadapi masalah				
16.	Saya merasa kurang diperhatikan oleh teman-teman saya				
17.	Saya berteman dengan rekan kerja saya tanpa membedakan latar belakang seseorang				
18.	Saya tertarik pada pekerjaan yang membuat saya menuntut saya memberikan gagasan baru				
19.	Saya dapat merasakan suasana hati suatu kelompok ketika saya memasuki suatu ruangan				

#### B. Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan Kinerja Pegawai	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memikirkan berbagai cara agar hasil kerja menjadi lebih baik				
2.	Saya cenderung lebih memikirkan bagaimana pekerjaan cepat selesai, dibandingkan mutu				
3.	Saya serius mencari metode yang tepat dalam mencapai tujuan				
4.	Saya jarang menetapkan tujuan kerja dengan jelas				
5.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan				
6.	Saya cenderung mengoreksi kembali pekerjaan yang telah saya selesaikan				

7.	Saya cenderung sering mengeluh jika mendapatkan banyak tugas				
8.	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat daripada yang lain				
9.	Saya cenderung malas mengerjakan tugas yang ada				
10.	Saya sering mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja agar pekerjaan tidak menumpuk				
11.	Saya merasa bekerja dengan tim membuat pekerjaan lebih ringan				
12.	Saya berangkat kerja tepat waktu				
13.	Saya bekerja dengan penuh semangat				
14.	Saya akan bekerja lebih maksimal ketika ada atasan				
15.	Saya cenderung menggunakan jam istirahat jauh lebih lama dari waktunya				
16.	Saya kurang bisa bekerja sama dengan teman kantor				
17.	Saya bekerja dengan kemampuan seadanya yang saya miliki				
18.	Saya berusaha bekerja melebihi standar kerja terkait dengan pekerjaan saya				
19.	Alat kantor dapat membuat hasil pekerjaan saya lebih maksimal				
20.	Dalam bekerja saya tidak terlalu memerlukan alat-alat kantor yang ada				
21.	Saya resah jika tugas belum selesai				
22.	Saya kurang paham dengan standar kerja terkait dengan pekerjaan saya				

23.	Saya merasa bersalah jika tidak melakukan pekerjaan dengan baik				
24.	Saya cenderung mendahulukan kepentingan kantor dibandingkan kepentingan pribadi				
25.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan belum maksimal				
26.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penting untuk kemajuan lembaga				



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

Lampiran 2

Hasil Skor Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional

Nomor Responden	Nomor Pernyataan																			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	53
2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	56
3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	68
4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	1	1	4	4	4	57
5	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	1	1	3	3	3	56
6	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	1	2	3	4	1	1	4	3	3	55
7	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	66
8	3	4	2	2	4	4	3	1	4	3	1	2	3	4	2	1	4	3	3	53
9	4	4	1	1	2	3	4	1	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	50
10	4	4	1	3	3	3	3	2	3	4	1	1	3	3	1	2	4	3	3	51
11	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	67
12	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	51
13	4	4	1	1	4	2	2	3	4	3	1	1	3	3	1	1	4	4	4	50
14	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	54
15	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	68
16	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	4	4	2	47
17	4	4	1	1	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	1	2	4	3	3	53
18	4	4	1	1	4	4	4	2	4	4	1	2	3	4	2	1	4	4	3	56



19	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	1	1	3	3	1	1	4	4	3	51
20	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	68
21	4	4	1	1	3	3	3	1	4	3	3	1	3	3	1	1	4	4	4	51
22	4	4	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	2	4	3	2	56
23	4	4	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	50
24	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	70
25	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	1	2	4	3	2	4	4	4	63
26	4	4	2	1	4	4	4	3	3	2	1	2	4	4	1	2	4	4	3	56
27	4	4	2	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	4	3	53
28	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	60
29	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	66
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	68
31	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

Lampiran 3

Hasil skor Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	total_Y
3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	72
4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	77
4	3	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88
4	2	4	1	4	4	1	4	1	3	4	4	4	2	1	1	1	4	4	2	4	1	4	3	1	4	72
4	2	3	1	3	4	1	3	1	2	4	4	4	2	1	1	1	4	4	1	2	1	2	2	1	4	62
3	3	3	1	4	1	1	3	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	2	4	1	4	3	4	4	70
4	3	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88
4	2	3	1	3	2	2	1	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	1	4	3	2	3	68
4	2	3	1	4	3	2	2	2	3	4	3	3	1	1	1	3	2	4	1	2	2	3	3	3	2	64
3	2	3	2	4	4	1	3	1	4	4	4	3	1	1	1	2	3	3	2	4	1	4	3	4	4	71
4	3	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	88
3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	70
4	2	4	1	4	4	1	2	1	3	4	4	4	2	1	1	2	3	3	2	4	1	4	4	4	4	73
4	2	3	2	3	3	2	3	1	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	72

4	3	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88
4	1	4	1	4	3	1	3	1	3	1	3	4	4	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	65
4	2	4	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	2	4	1	1	3	2	4	66
4	2	4	1	4	3	1	3	1	3	4	4	4	1	1	1	2	4	4	1	4	1	4	3	3	4	71
4	1	4	2	4	3	2	4	1	3	4	4	4	2	2	1	3	4	3	3	4	1	4	3	2	4	76
4	3	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88
4	1	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	1	1	4	3	1	3	1	2	3	2	3	63
2	3	3	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	73
4	3	4	1	4	3	2	3	2	1	4	2	3	3	3	1	3	4	3	2	4	1	4	3	2	4	73
4	3	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88
4	1	4	1	4	4	1	3	1	4	4	4	4	2	1	1	3	4	4	1	3	1	4	4	3	3	73
4	2	4	1	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	79
3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	1	4	4	1	3	2	4	76
3	2	3	2	4	4	1	3	1	2	4	4	4	1	2	1	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	73
3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	70
4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	78
3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	4	2	4	77
4	3	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88

Lampiran 3

Rekap Olah Data dengan IBM SPSS Versi 25.0 for Windows

Validitas X (Kecerdasan Emosional)

		totalX
x1	<b>Pearson Correlation</b>	<b>,166</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,364</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
x2	Pearson Correlation	,255
	Sig. (2-tailed)	,159
	N	32
x3	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.583**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
x4	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	32
x5	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.419*</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,017</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
x6	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	32
x7	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.561**</b>

	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,001</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
x8	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x9	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.514**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,003</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
x10	Pearson Correlation	.425*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	32
x11	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.426*</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,015</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
x12	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x13	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.693**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
x14	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x15	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.650**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,000</b>

	<b>N</b>	<b>32</b>
x16	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
x17	<b>Pearson Correlation</b>	<b>,053</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,772</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
x18	Pearson Correlation	.376*
	Sig. (2-tailed)	,034
	N	32
x19	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.439*</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,012</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
totalX	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	32

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

Rekap Olah Data dengan IBM SPSS Versi 25.0 *for Windows*

Validitas Y (Kinerja Pegawai)

		total_Y
y1	<b>Pearson Correlation</b>	<b>,186</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,308</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y2	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y3	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.566**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,001</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y4	Pearson Correlation	-,060
	Sig. (2-tailed)	,745
	N	32
y5	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.371*</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,037</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y6	Pearson Correlation	.437*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	32
y7	<b>Pearson Correlation</b>	<b>,259</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,153</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>

y8	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y9	<b>Pearson Correlation</b>	<b>-,212</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,245</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y10	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	32
y11	<b>Pearson Correlation</b>	<b>,334</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,062</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y12	Pearson Correlation	.431*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	32
y13	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.387*</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,029</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y14	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y15	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.407*</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,021</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>



y16	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y17	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.537**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,002</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y18	Pearson Correlation	.466**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	32
y19	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.391*</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,027</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y20	Pearson Correlation	,229
	Sig. (2-tailed)	,207
	N	32
y21	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.463**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,008</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y22	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y23	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.475**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,006</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>

y24	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32
y25	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.587**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>
y26	Pearson Correlation	.405*
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	32
total_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	32



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

Reliabilitas X (Kecerdasan Emosional)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3	88.13	174.048	.399	.732
x4	88.03	176.870	.225	.738
x5	86.34	172.684	.501	.729
x6	86.28	173.112	.524	.730
x7	86.47	169.676	.568	.724
x8	87.25	162.258	.631	.713
x9	86.22	173.660	.445	.731
x10	86.38	172.435	.519	.729
x11	87.81	178.738	.080	.743
x12	87.56	161.480	.702	.711
x13	86.72	168.918	.662	.722
x14	86.63	168.048	.589	.722
x15	87.91	169.055	.542	.724
x16	87.59	158.894	.763	.706
x18	86.22	174.757	.418	.733
x19	86.56	173.867	.391	.732
totalX	44.91	45.314	1.000	.839

Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	21

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2	119.47	234.064	.567	.731
y3	118.16	237.684	.549	.735
y5	118.00	240.387	.426	.738
y6	118.34	235.910	.427	.734
y8	118.59	231.604	.648	.728
y10	118.53	231.612	.556	.728
y12	118.06	238.706	.447	.736
y13	118.09	238.217	.468	.736
y14	119.22	225.209	.619	.721
y15	120.00	242.258	.245	.741
y16	119.97	227.386	.769	.722
y17	119.34	235.588	.471	.733
y18	118.44	234.125	.461	.732
y19	118.16	239.878	.405	.738
y21	118.19	237.060	.469	.734
y22	119.84	228.007	.600	.724
y23	118.25	234.645	.407	.733
y24	118.47	232.773	.749	.728
y25	118.88	228.629	.592	.725
y26	118.13	238.048	.424	.736
total_Y	60.88	61.597	1.000	.874

Lampiran 4

Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.09926081
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.083
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 5

Hasil Analisis Regresi Sederhana

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1388.578	1	1388.578	79.968	.000 <sup>b</sup>
	Residual	520.922	30	17.364		
	Total	1909.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.227	5.047		3.215	.003
	Kecerdasan Emosional	.994	.111	.853	8.943	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6

Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.227	5.047		3.215	.003
Kecerdasan Emosional	.994	.111	.853	8.943	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Lampiran 7*

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.718	4.167

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja





## Lampiran 8

Foto pesan *Whatsaap* dengan koordinator PLT BDK Yogyakarta



## CURRICULUM VITAE

### A. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Syajaratil Ashlin Nuuraniyah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 29 Oktober 1997  
Alamat Asal : Rogoitan, Pendowoharjo, Sewon, Bantul  
Alamat Tinggal : Rogoitan, Pendowoharjo, Sewon, Bantul  
Email : ashlinayun@gmail.com  
No. Hp : 085727739636

### B. Latar Belakang Pendidikan

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
TK	TK ABA Jogokarya	2002-2004
SD	SD Muhammadiyah Karangakjen I	2004-2010
SMP	MtsN II Yogyakarta	2010-2013
SMA	MAN II Yogyakarta	2013-2016
Perguruan Tinggi	UIN Sunan Kalijaga	2016-2021

### C. Pengalaman Organisasi

1. Pengurus HMPS Manajemen Dakwah Tahun 2017-2018