

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Sebuah Studi Kasus pada Empat Perguruan Tinggi Terbaik Kota Bandung)

Andhyka Gautama Setiawan¹⁾
Universitas Kristen Maranatha
E-mail: setiawanandhyka@yahoo.com

Sunjoyo²⁾
Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Kristen Maranatha
E-mail: sokonagari@yahoo.com

Abstract: *The main target of this research is to examines influence of emotional intelligence on work performance among college students in four best university of Bandung city, which are Bandung Institute of Technology, Padjajaran University, Parahyangan Catholic University, and Maranatha Christian University. Emotional intelligence was operational with 4 subscales of Emotional Maturity Assessment (Martin, 2005), including emotional awareness, acceptance, affection, and affirmation. A total 250 subjects completed the questionnaires and only 244 can be used. The outliers, validity, and reliability tests were conducted before hypotheses testing. The linier regression multiple analysis was used to examine the four hypotheses. The results show that only emotional acceptance were supported and three other hypotheses were rejected. The results suggest that emotional acceptance positively effect on work performance among college students. The implications of these findings were discussed and suggestions for the future research were advanced.*

Keywords: *emotional intelligence; work performance; emotional maturity assessment*

Pendahuluan

Sejak usia dini orang tua selalu berharap dan mengajarkan kepada anaknya untuk bisa menjadi siswa yang berprestasi dan mempunyai nilai yang bagus di sekolah. Setelah siswa lulus sekolah, mereka diharapkan untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat membantunya meraih “masa depan yang cerah” dan gaji yang tinggi. Banyak orang tua, bahkan para guru, berpikir bahwa nilai tinggi dan lulusan sekolah merupakan jaminan untuk mendapatkan pekerjaan dan kesuksesan dalam karir.

Pandangan pada orang tua dan guru tentang hal tersebut memang tidak dapat disangkal, bahwa kemampuan dan nilai akademis yang tinggi dapat membuka banyak peluang bagi kesuksesan seseorang. Akan tetapi, baik dalam dunia kerja, pribadi, maupun proses belajar mengajar, kecerdasan emosional (*emotional intelligence-EI*) mempunyai peran penting untuk mencapai kesuksesan seseorang (Goleman, 1995). Selanjutnya, Goleman mengatakan bahwa lapangan kerja yang semakin kompetitif dan spesialis, membuat tidak seorang individual atau institusi manapun dapat mencapai tujuan mereka tanpa harus bekerja sama dalam tim, karena setiap orang dipaksa untuk bekerja sama dengan orang lain.

-
- 1) Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.
 - 2) Dosen dan alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung serta alumni Program Pascasarjana Ekonomika & Bisnis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

George Lucas, *chairman of PBS Foundation*, memberi contoh bahwa dalam pekerjaannya di bidang pembuatan film, mereka tidak hanya membutuhkan orang-orang yang berbakat dengan keterampilan teknis yang kuat tetapi juga didukung oleh kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya (Dameria dalam GE Mozaik, 2005). “Salah satu hal yang perlu dilakukan oleh sekolah maupun institusi dalam mempersiapkan anak didik ke dunia kerja ialah dengan mengajarkan mereka sebuah kemampuan berdasarkan kecerdasan emosional,” ujar George Lucas menambahkan (Dameria dalam GE Mozaik).

Demikian juga di dalam proses belajar di perguruan tinggi sering ditemukan pelajar yang tidak dapat meraih prestasi belajar yang setara dengan kemampuan IQ-nya, ada pelajar yang mempunyai kemampuan IQ tinggi tetapi memperoleh prestasi belajar yang relatif rendah, namun ada pelajar yang walaupun kemampuan IQ relatif rendah, dapat meraih prestasi belajar yang tinggi. Mari kita melihat bahwa hingga saat ini, alat ukur seorang mahasiswa ketika mereka hendak masuk ke dalam perguruan tinggi, hanya ditunjukkan lewat tes SAT (*School Aptitude Test*) saja (Goleman, 1995). Hal ini kembali membuktikan bahwa seorang mahasiswa dikatakan cerdas atau tidak cerdas hanya dinilai dari tes bakat tunggal saja yaitu, IQ (Gardner dalam Goleman, 1995).

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gardner di dalam Project Spectrumnya, menunjukkan bahwa “banyak orang ber-IQ 160 bekerja pada orang ber-IQ 100”. Gardner mengakui bahwa betapa pentingnya kemampuan emosional dan kemampuan komunikasi di dalam bersosialisasi (Gardner dalam Goleman, 1995). Gardner memberikan pernyataan tegas dalam bentuk manifestasi penolakan akan pandangan IQ, buku tersebut menyatakan bahwa bukan hanya satu kecerdasan monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar, dengan tujuh varietas utama dan salah satunya adalah EI (Goleman, 1995). Tidak hanya Gardner, tetapi sebuah studi dari rekan kita di Padang, Melandi *et al.*, (2006) meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman Akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa EI memengaruhi tingkat pemahaman Akuntansi seorang mahasiswa, yang artinya tingkat kinerja seorang mahasiswa dalam konteks ini pemahaman akan Akuntansi memiliki hubungan dengan EI.

IQ sendiri saja tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa partisipasi penghayatan emosional, namun biasanya kedua inteligensi itu saling melengkapi. Keseimbangan antara IQ dan EI merupakan kunci keberhasilan dan sumber inspirasi bagi setiap keputusan dan tindakan (Martin, 2003). Seharusnya pendidikan di sekolah bukan hanya perlu mengembangkan model *rational intelligence*, melainkan juga perlu mengembangkan model *emotional intelligence* siswa (Goleman, 1995). Peneliti merasa tertarik untuk membahas pengaruh EI terhadap kinerja mahasiswa, khususnya di empat perguruan tinggi terbaik di kota Bandung, karena hanya dengan melakukan penelitian inilah, kita semua bisa melihat seberapa tinggi tingkat EI memengaruhi kinerja para mahasiswa di empat perguruan tinggi terbaik di kota Bandung. Karena seorang mahasiswa yang bisa menguasai emosi mereka akan bisa mengambil keputusan dengan lebih baik, termasuk pilihan-pilihan akan masa depan mereka.

Landasan Teori dan Hipotesis

Kecerdasan Emosional

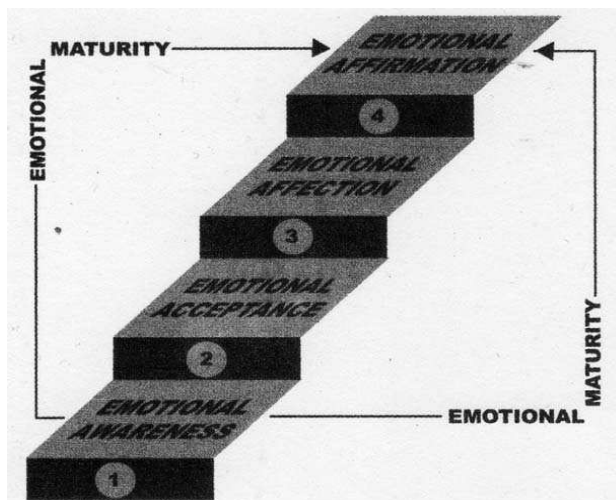
Dilihat dari akar sejarah tentang kecerdasan emosional Darwin adalah orang yang pertama kali meneliti kecerdasan emosional (*English Wikipedia*, 2008) tentang “*the importance of emotional expression for survival and second adaptation*”. Pada tahun 1990an definisi tradisional mengenai “kecerdasan” masih bersifat aspek kognitif manusia yang berupa daya ingat (logika), sebab-akibat, dan cara pemecahan masalah, namun lewat beberapa riset penelitian maka diketahuilah bahwa kecerdasan tidak hanya dilihat dari aspek kognitif saja, akan tetapi juga pada aspek non-kognitif.

Johnson *et al.*, (2002:57) mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan akar dari konsep kecerdasan sosial yang pertama kali diperkenalkan oleh Thorndike pada tahun 1920.

Thorndike adalah orang yang pertama kali mengemukakan tentang adanya variabel kecerdasan lain, yaitu *Social Intelligence*. Kemudian pada tahun 1983 Gardner mengenalkan idenya tentang *Multiple Intelligence* yang di dalamnya terdapat *Interpersonal Intelligence* (kapasitas untuk memahami, memotivasi dan memengaruhi orang lain), dan *Intrapersonal Intelligence* (kapasitas untuk memahami, menghargai perasaan, dan memotivasi dirinya sendiri). Dalam pandangan Gardner, pandangan tradisional mengenai “kecerdasan” gagal dalam menjelaskan secara menyeluruh mengenai aspek kognitif.

Tetapi yang mengangkat kecerdasan emosional menjadi populer adalah Goleman (1995), saat itulah media informasi dunia mulai tertarik membahas dan mengkaji ulang mengenai EI (*emotional intelligence*). Sebelum kita menggali lebih dalam apa yang disebut dengan kecerdasan emosional, marilah kita memahami definisi tentang kecerdasan emosional itu sendiri. Goleman (1995) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Martin (2003) juga mengungkapkan teori EI melalui EQM (*emotional quality management*), di dalamnya Martin menjelaskan bahwa kematangan emosional seseorang bisa dibagi menjadi 4 (empat), yaitu: kesadaran emosional (*emotional awareness*), penerimaan emosional (*emotional acceptance*), afeksi emosional (*emotional affection*), dan afirmasi emosional (*emotional affirmation*).

Martin melihat bahwa ketergantungan antara masing-masing dimensi kematangan emosi seseorang diibaratkan seperti anak tangga, hal ini menjelaskan bahwa antara tangga yang satu terkait dengan tangga berikutnya. Dan tangga sebelumnya menjadi fondasi serta pendukung bagi tangga berikutnya. Sehingga untuk membentuk dasar tangga harus dibangun dengan kokoh terlebih dahulu dasarnya, sebelum berpijak ke tangga yang berikutnya (lihat gambar 1).

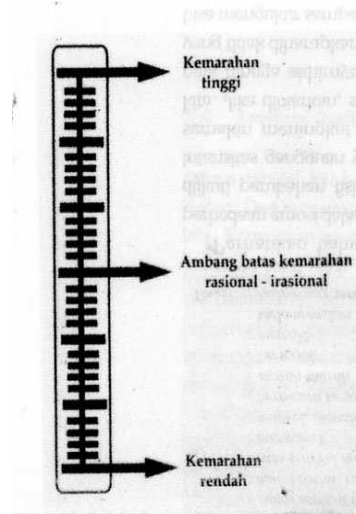


Sumber: Martin (2003: 85)

Gambar 1
Tangga Kematangan Emosi

Tangga-tangga pada pohon kematangan emosi menurut Martin (2003), dapat diuraikan sebagai berikut. Tangga awal, yakni kesadaran emosi pada diri sendiri maupun orang lain (*emotional awareness*). Menurut Martin penyadaran akan emosi adalah langkah dasar menuju kematangan emosi, tanpanya akan sulit untuk mengembangkan emosi secara dewasa. Martin juga memperkenalkan suatu terminologi penting dalam hal penyadaran perasaan, yakni yang disebut dengan “Termometer Emosi”, istilah ini menggambarkan sebuah metode untuk mendeteksi adanya peningkatan reaksi emosi, karena adanya sesuatu yang tidak menyenangkan, yang terjadi pada diri seseorang (Martin, 2003). Gambar 2 ini

menunjukkan bentuk-bentuk reaksi dalam termometer emosi seseorang, dimulai dari skala yang paling rendah.



Sumber: Martin (2003:200)

Gambar 2
Termometer Emosi

Dalam Gambar 2 skala tersebut dimulai dari kadar emosi rendah, yaitu tidak merasakan apapun, merasa tidak nyaman, mulai merasa terganggu hingga kadar emosi tinggi, yaitu menyerang secara fisik. Selanjutnya tangga kedua dari Gambar 1 menjelaskan adanya penerimaan pada diri sendiri maupun orang lain (*emotional acceptance*). Di tahap kematangan emosi yang kedua ini, mulai berbicara tentang penerimaan diri.

Tangga ketiga, persaudaraan dengan diri sendiri maupun orang lain (*emotional affection*). Ini adalah cara terbaik untuk membangun suatu hubungan emosi yang mendalam dengan dimulai dari pendekatan diri sendiri. Agar mampu berhubungan sehat dengan orang lain, seseorang harus mampu untuk berhubungan sehat dengan diri sendiri (Martin, 2003:238). Dan tangga terakhir, penguatan emosi baik bagi diri sendiri maupun orang lain (*emotional affirmation*). Ini adalah tahapan tertinggi dari proses kematangan emosi, yaitu dimana seseorang bergerak dan bertindak. Tahapan ini berbicara soal aksi yang membutuhkan keberanian serta kesanggupan mengambil resiko-resiko emosi.

Kinerja

Jika dilihat dari asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional Mink (1993:76). Selanjutnya Mink (1993:76) mengemukakan pendapatnya bahwa seseorang yang memiliki kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, dan (d) kompetensi.

Berdasarkan pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individual maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain (Goleman, 1995). Sedangkan kinerja mahasiswa adalah hasil pembelajaran dari suatu aktivitas belajar yang dilakukan berdasarkan pengukuran dan penilaian terhadap hasil kegiatan belajar di bidang akademik yang diwujudkan berupa angka-angka dalam bentuk IPK (Wirawan dalam Murjono, 2002).

Selama ini banyak orang yang berpendapat bahwa untuk meraih prestasi belajar yang tinggi diperlukan Kecerdasan Intelektual (IQ) yang juga tinggi. Namun, menurut hasil penelitian terbaru dibidang Psikologi membuktikan bahwa IQ bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi prestasi belajar seseorang, tetapi ada banyak faktor lain yang mempengaruhi salah satunya adalah kecerdasan emosional (Goleman, 1995). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja mahasiswa pada empat perguruan tinggi terbaik di kota Bandung.

Hipotesis pada penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut "*Emotional Intelligence* memengaruhi kinerja mahasiswa secara positif." Karena EI dalam studi ini menggunakan empat dimensi kematangan emosional yang terdiri atas (1) kesadaran emosional diperlukan agar kita bisa berpikir proaktif untuk bisa berperan aktif dalam mencapai tujuan hidup (Covey, 2005) (2) penerimaan emosional, karena para mahasiswa yang ingin meningkatkan kinerja mereka, harus mampu menerima diri mereka sendiri dan orang lain (3) afeksi emosional, karena seorang mahasiswa yang memang memiliki produktivitas tinggi seharusnya bisa lebih menerima perbedaan-perbedaan dengan mahasiswa lain secara positif dan (4) afirmasi emosional, karena keberhasilan seseorang dalam meraih prestasi atau produktivitas yang tinggi, harus didukung oleh afirmasi yang positif (Keis, 1998). Maka secara lebih khusus pertanyaan riset yang selanjutnya akan diuji bisa diturunkan menjadi:

Hipotesis 1: Kesadaran emosional memengaruhi kinerja mahasiswa secara positif.

Hipotesis 2: Penerimaan emosional memengaruhi kinerja mahasiswa secara positif.

Hipotesis 3: Afeksi emosional memengaruhi kinerja mahasiswa secara positif.

Hipotesis 4: Afirmasi emosional memengaruhi kinerja mahasiswa secara positif.

Metode Penelitian

Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *judgement* dan *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Kuesioner-kuesioner penelitian disebarkan secara langsung kepada para responden.

Karakteristik Responden Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para mahasiswa di empat perguruan tinggi terbaik di kota Bandung. Perguruan tinggi yang masuk ke dalam kategori terbaik di kota Bandung antara lain, ITB (Institut Teknologi Bandung), UNPAD (Universitas Padjajaran), UNPAR (Universitas Parahyangan), dan UKM (Universitas Kristen Maranatha) yang di ambil dari data Sampoerna Foundation (2008). Adapun penilaian yang dijadikan acuan dalam penentuan *ranking* tersebut berdasarkan pada kualitas pendidikan, fakultas atau dosen, kegiatan riset, kondisi universitas dan banyaknya penghargaan, khususnya banyaknya Hadiah Nobel Akademis yang diterima setiap perguruan tinggi. Tabel 1 berikut merupakan daftar perguruan tinggi yang masuk ke dalam nominasi terbaik.

Tabel 1
20 Universitas terbaik di Indonesia

Universitas Negeri	Universitas Swasta
1. Universitas Indonesia	1. Universitas Pelita Harapan
2. Universitas Gadjah Mada	2. Universitas Trisakti
3. <i>Institut Teknologi Bandung</i>	3. Universitas Tarumanegara
4. Institut Pertanian Bogor	4. Universitas Atmajaya
5. <i>Universitas Padjajaran</i>	5. <i>Universitas Parahyangan</i>
6. Universitas Airlangga	6. Universitas Bina Nusantara
7. Universitas Hasanuddin	7. Universitas Muhammadiyah Malang
8. Institut Teknologi Surabaya	8. <i>Universitas Maranatha</i>
9. Universitas Diponegoro	9. Universitas Satya Wacana
10. Universitas Sumatera Utara	10. Universitas Petra

Sumber: Sampoerna Foundation (2008)

Yang dicetak miring (*italic*) adalah perguruan tinggi yang masuk ke dalam nominasi terbaik di kota Bandung.

Populasi dalam kelompok ini dipilih agar mereka dapat menjawab setiap pertanyaan riset, yaitu para mahasiswa yang mempunyai pengalaman dalam menangani emosi mereka dan sudah mengetahui hasil kinerjanya masing-masing dalam bentuk IPK (Indeks Prestasi Kumulatif). Data yang disebarkan 260 dan berhasil dikumpulkan kemudian layak uji adalah 250 sedangkan sisanya tidak masuk dalam kategori data yang layak uji, selanjutnya hanya 244 data yang dapat digunakan karena terdapat 6 (enam) data tidak lolos pengujian *outliers* (lihat Tabel 3). Tabel 2 berikut tampak ringkasan karakteristik responden penelitian ini yang disajikan secara rinci dan sistematis.

Tabel 2
Karakteristik Responden Penelitian

Variabel Kontrol	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	126	50,4
	Perempuan	124	49,6
Perguruan Tinggi	ITB	53	21,2
	UNPAD	56	22,4
	UNPAR	51	20,4
	UKM	90	36
Usia	< 20 Tahun	59	23,6
	20 - 25 Tahun	183	73,2
	> 25 Tahun	8	3,2
IPK	< 2,50	12	4,8
	2,50 - 3,00	112	44,8
	3,01 - 3,50	99	39,6
	> 3,50	27	10,8

Sumber: Hasil pengolahan data.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, jenis kelamin laki-laki (50,4%) dan perempuan (49,6%) responden penelitian ini hampir seimbang, mayoritas perguruan tinggi terdapat pada UKM (36%), mayoritas usia responden berada pada usia 20-25 tahun (73,2%), dan IPK responden berada pada *range* 2,50-3,00 (44,8%).

Pengukuran dan Operasionalisasi Variabel

Kecerdasan Emosional. Emotional Maturity Assessment (Martin, 2003), ada 28 (dua puluh delapan) peristiwa yang terdaftar. EI dibagi menjadi 4 (empat) dimensi, yaitu: kesadaran emosional (*emotional awareness*), penerimaan emosional (*emotional acceptance*), afeksi emosional (*emotional affection*), dan afirmasi emosional (*emotional affirmation*), yang terdiri atas masing-masing 7 (tujuh) *item* pernyataan. Rentang pilihan tanggapan dimulai dari 1 (Anda tidak memiliki kemampuan tersebut sama sekali dan Anda tidak pernah melakukannya) hingga 10 (Anda memiliki kemampuan yang sangat tinggi sekali dalam hal ini dan Anda selalu melakukannya).

Kinerja. Dalam konteks penelitian ini yang akan dibahas adalah kinerja mahasiswa, kinerja mahasiswa sendiri bisa dilihat dari data sekunder yaitu IPK (Indeks Prestasi Kumulatif). IPK merupakan suatu standar yang mengukur keberhasilan seorang mahasiswa, dari data inilah seorang mahasiswa dinyatakan berkinerja tinggi atau tidak. Skala pengukuran IPK di Indonesia, biasanya memakai skala dari nilai minimum 0,00 hingga nilai maksimum 4,00. Data yang berhasil diperoleh dari responden penelitian adalah, IPK min = 1,80, maks = 3,96. Selain menguji dua variabel utama, penelitian ini juga menggunakan beberapa variabel kontrol yang diduga memiliki hubungan erat dengan dua variabel penelitian ini. Variabel kontrol dalam penelitian ini terdiri atas: Jenis kelamin (1 = laki-laki; 2 = perempuan), usia (tahun), dan perguruan tinggi (1 = ITB; 2 = UNPAD; 3 = UNPAR; 4 = MARANATHA).

Uji Outliers

Uji *outliers* dilakukan untuk membersihkan nilai-nilai ekstrim pada hasil observasi. Menurut Hair *et al.*, dalam Sunjoyo (2007) *outliers* terjadi karena kombinasi unik dan nilai yang dihasilkan dari observasi tersebut sangat berbeda dari observasi-observasi lainnya sehingga apabila ditemukan data *outliers* maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari perhitungan lebih lanjut. Karena parameter yang digunakan dalam studi ini berjumlah empat dimensi – kesadaran emosional (*emotional awareness*), penerimaan emosional (*emotional acceptance*), afeksi emosional (*emotional affection*), dan afirmasi emosional (*emotional affirmation*). Maka *degree of freedom* dapat diperoleh dari nilai χ^2_{tabel} pada $df = k - 1$ ($df = 4$), $p < 0,001$ adalah 18,476.

Dengan demikian, apabila hasil perhitungan *squared mahalanobis distance* (MD^2) $> 18,476$ maka data tersebut diidentifikasi sebagai *outliers*. Tabel 3 berikut ini merupakan ringkasan hasil uji *outliers*, yang hanya akan disajikan adalah 10 nilai MD^2 terbesar dan satu nilai MD^2 terkecil. Dari 250 data yang berhasil dikumpulkan, ternyata hanya 244 data yang memenuhi kriteria pengujian *outliers* ($MD^2 < 18,476$). Artinya, hanya terdapat 244 data yang dapat digunakan dan diikutsertakan dalam proses analisis statistik lebih lanjut. Bantuan program aplikasi statistik *SPSS 12.0 for Windows* digunakan untuk menghitung nilai MD^2

Tabel 3
Hasil Uji Outliers – Squared Mahalanobis Distance

Data/Kasus	Nilai Squared Mahalanobis Distance	Nilai Squared Mahalanobis Distance yang diharapkan
11	41,961	Squared Mahalanobis Distance < 18,476
205	31,345	
43	26,281	
139	19,763	
229	19,526	
178	18,926	
6	18,362	
100	16,596	
136	14,952	
180	13,907	
116	13,600	
66	13,600	
197	13,567	
221	13,052	
.	.	
.	.	
.	.	
72	0,013	

Sumber: Hasil pengolahan data.

Yang dicetak miring (*italic*) adalah data yang nilai $MD^2 > 18,476$ ($p < 0,001$), keenam data tersebut dinyatakan sebagai *outliers*, dan tidak diikutsertakan lagi dalam analisis-analisis selanjutnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005:45). Validitas menunjuk pada alat pengukuran bagaimana yang dapat mewakili konsep penelitian secara tepat. Untuk uji validitas tersebut menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* yang bertujuan untuk mengaskan dimensi konsep yang telah didefinisikan secara operasional (Sekaran, 2003:45) Nilai absolut analisis faktor untuk setiap *items* instrumen dikatakan *valid (rule of thumb)* apabila setiap *items* instrumen bernilai mutlak *factor loadings* $\geq 0,04$ (Hair *et al.*, 1998). Koefisien *Cronbach's alpha* dihitung dengan mengestimasi reliabilitas setiap skala (konstruk atau indikator observasi). Secara umum, besarnya koefisien *Cronbach alpha* yang sangat direkomendasikan adalah di atas 0,7, tetapi di atas 0,6 juga sudah dapat diterima (Hair *et al.*, & Sekaran dalam Sunjoyo, 2008).

Sementara itu, *item to total correlation* digunakan untuk memperbaiki ukuran-ukuran dan mengeliminasi *items* yang kehadirannya akan memperkecil koefisien *Cronbach's alpha* yang dihasilkan (Purwanto dalam Sunjoyo, 2008). Menurut Purwanto (2002:159) dan Hair *et al.* (1998:118), skor *item to total correlation* yang dapat diterima adalah $\geq 0,5$. Berbeda dengan Friedenberg (1995) yang menyatakan bahwa skor *item to total correlation* yang dapat diterima adalah berskor $\geq 0,3$.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Konstruk	Butir	Loading Factor				Item to Total Correlation	Cronbach's Alpha
		1	2	3	4		
Kesadaran Emosional (KE)	KE2	,728				,443	,600
	KE3	,430				,253	
	KE4	,708				,470	
	KE5	,705				,363	
	KE7	,419				,266	
Penerimaan Emosional (PE)	KE1		,615			,459	,735
	KE2		,674			,363	
	KE3		,530			,418	
	KE4		,690			,582	
	KE5		,527			,466	
	KE6		,682			,569	
Afeksi Emosional (AFC)	AFC1			,695		,566	,770
	AFC2			,420		,354	
	AFC3			,602		,466	
	AFC4			,612		,473	
	AFC5			,628		,462	
	AFC6			,756		,597	
	AFC7			,739		,544	
Afirmasi Emosional (AFM)	AFM2				,546	,407	,744
	AFM3				,515	,508	
	AFM4				,625	,413	
	AFM5				,703	,543	
	AFM6				,693	,492	
	AFM7				,610	,535	

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas pada Tabel 4 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 24 dari 28 butir instrumen lolos uji validitas. Dengan demikian, *items* instrumen yang tidak lolos uji validitas (KE1, KE6, PE7, dan AFM1) akan dieliminasi dan tidak akan digunakan dalam berbagai analisis selanjutnya. Tabel 4 juga menunjukkan bahwa keempat konstruk penelitian (kesadaran emosional, penerimaan emosional, afeksi emosional, dan afirmasi emosional) memenuhi kriteria pengujian reliabilitas – koefisien *Cronbach alpha* $\geq 0,6$. *Item to total correlation* KE3 (0,253) dan KE7 (0,266) yang $< 0,3$ tidak dibuang karena jika dieliminasi akan memperkecil koefisien *Cronbach alpha* konstruk KE menjadi $\leq 0,6$ (Purwanto, 2002). Untuk *item* konstruk lainnya, yaitu kesadaran emosional, penerimaan emosional, afeksi emosional, dan afirmasi emosional telah memenuhi kriteria, yakni lebih besar dari 0,3 (Friedenberg, 1995). Pengujian validitas dan reliabilitas pada Tabel 4 dilakukan dengan bantuan program aplikasi statistik *SPSS 12.0 for Windows*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi Antarkonstruksi Penelitian

Pengujian korelasi antarkonstruksi bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antarkonstruksi penelitian ini. Selain itu, penelitian ini juga menampilkan hasil uji statistik deskriptif dengan *mean* dan deviasi standar untuk mengetahui kecenderungan responden (sampel) terhadap setiap konstruk penelitian ini dan untuk menilai rata-rata dispersi responden. Ketiga pengujian tersebut (korelasi, *mean*, dan deviasi standar) dilakukan dengan

menggunakan program aplikasi *SPSS 12.0 for Windows*. Tabel 5 berikut merupakan hasil pengujian statistik deskriptif dan korelasi data penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi Antarkonstruk Penelitian

Konstruk	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Us	21,14	2,024								
2. Jk	1,5	,501	-,320**							
3. Pt	2,71	1,159	,235**	-,154*						
4. KE	7,12	1,051	,195**	-,051	,120					
5. PE	7,59	,929	,154*	,060	,160*	,338**				
6. AFC	7,96	,859	,044	,072	,323**	,192**	,551**			
7. AFM	7,66	,926	,206**	-,102	,093	,320**	,590**	,562**		
8. EI	7,58	,706	,204**	,010	,226**	,646**	,816**	,741**	,812**	
9. IPK	3,01	,366	-,018	,204**	-,185**	-,093	,059	-,093	-,056	-,062

Sumber: Hasil pengolahan data.

M = mean; *SD* = Standard deviation; Us = usia; Jk = jenis kelamin; Pt = perguruan tinggi; KE = kesadaran emosional; PE = penerimaan emosional; AFC = afeksi emosional; AFM = afirmasi emosional; IPK = indeks prestasi kumulatif; EI = rata-rata *emotional intelligence*, ** $p < 0,01$ (2-sisi); * $p < 0,05$ (2-sisi).

Menurut Hasan dalam Sunjoyo (2008), *mean* merupakan salah satu jenis ukuran nilai pusat yang bertujuan untuk mencari nilai tunggal yang dianggap dapat mewakili keseluruhan nilai yang terdapat dalam data. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 di atas, tampak semua nilai *mean* pada *items* dimensi EI cukup tinggi – kesadaran emosional ($M = 7,12$; $SD = 1,051$), penerimaan emosional ($M = 7,59$; $SD = 0,929$), afeksi emosional ($M = 7,96$; $SD = 0,859$), dan afirmasi emosional ($M = 7,66$; $SD = 0,926$). Hal serupa juga ditunjukkan oleh rata-rata EI ($M = 7,58$; $SD = 0,706$). Artinya, secara umum tingkat EI para responden penelitian ini tinggi. Sedangkan tingkat kinerja mahasiswa (IPK) para responden penelitian ini memuaskan ($M = 3,01$; $SD = 0,366$).

Tabel 5 memberikan gambaran tentang tingkat korelasi antarvariabel penelitian ini. Korelasi cukup berarti dan signifikan pada tingkat $p < 0,01$ tampak antara masing-masing dimensi EI (*emotional intelligence*), yaitu penerimaan emosional dengan afeksi emosional ($r = 0,551$; $p < 0,01$), dan afirmasi emosional ($r = 0,590$; $p < 0,01$). Afirmasi emosional dengan afeksi emosional ($r = 0,562$; $p < 0,01$). Tabel 5 juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi signifikan tetapi lemah, yaitu kesadaran emosional dengan penerimaan emosional ($r = 0,338$; $p < 0,01$). Korelasi signifikan tetapi lemah juga ditunjukkan oleh jenis kelamin terhadap IPK ($r = 0,204$; $p < 0,01$), Selanjutnya Tabel 5 memperlihatkan bahwa terdapat korelasi sangat lemah namun signifikan, yaitu perguruan tinggi terhadap IPK ($r = -0,185$; $p < 0,01$), kesadaran emosional dengan tingkat usia ($r = 0,195$; $p < 0,01$). Akan tetapi sayang sekali peneliti tidak menemukan adanya korelasi yang kuat dan signifikan antara *items* dimensi EI dengan IPK.

Uji Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan terlebih dahulu uji ANOVA (*Analysis of Variance*) atau *F test* untuk pengujian *fit* antara model teoritis dan data empiris (James *et al.*, dalam Sunjoyo, 2008). Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier majemuk. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah EI (kesadaran emosional, penerimaan emosional, afeksi emosional, dan afirmasi emosional) memengaruhi IPK secara positif. Kerlinger dalam Sunjoyo (2008) menyatakan bahwa secara umum tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier dilakukan dengan bantuan program aplikasi *SPSS 12.0 for Windows*. Tabel 6 berikut merupakan hasil uji ANOVA.

Tabel 6
Hasil Uji ANOVA^b

Model	Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,378	4	,345	2,635	,035(a)
	Residual	31,253	239	,131		
	Total	32,632	243			

Sumber: Hasil pengolahan data.

^aPredictors: (Constant), Kesadaran Emosional, Penerimaan Emosional, Afeksi Emosional, dan Afirmasi Emosional

^bDependent Variable: IPK

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 6 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini "good fit". Artinya, model penelitian ini – kesadaran emosional, penerimaan emosional, afeksi emosional dan afirmasi emosional - dapat digunakan untuk memprediksi IPK. Hal ini dikarenakan nilai F (2,635) yang signifikansi berada pada tingkat $p < 0,001$. Kerlinger dalam Sunjoyo (2008) menyatakan bahwa secara umum tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Pada Tabel 7 berikut ini akan diperlihatkan hasil uji hipotesis 1, 2, 3, dan 4 dengan analisis regresi linier majemuk. Pengujian pertanyaan-pertanyaan hipotesis pada Tabel 7 dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi $p < 0,05$ dan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 12.0 for Windows.

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Majemuk

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,363	,255		13,168	,000
	KE	-,041	,024	-,118	-1,734	,084
	PE	,087	,033	,222	2,616	,009
	AFC	-,068	,035	-,160	-1,967	,050
	AFM	-,023	,034	-,059	-,696	,487

Sumber: Hasil pengolahan data

^aDependent Variable: IPK

KE = Kesadaran Emosional; PE = Penerimaan Emosional; AFC = Afeksi Emosional; AFM = Afirmasi Emosional.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier majemuk pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa *Hipotesis 1, 3, dan 4 ditolak* dan hanya *Hipotesis 2* saja yang *didukung*. Karena hanya penerimaan emosional ($\beta = 0,087$; $p < 0,001$) saja yang mempunyai koefisien regresi yang signifikan terhadap IPK. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya penerimaan emosional saja yang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Shelton (2000) yang menunjukkan bahwa di dalam kelas, siswa yang memiliki penerimaan emosional memiliki daya komunikasi yang bagus, sehingga bisa meningkatkan produktivitas mereka.

Simpulan

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah EI (*emotional intelligence*) memengaruhi kinerja mahasiswa secara positif. Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar $p < 0,05$ (Kerlinger dalam Sunjoyo, 2008). Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan.

Pertama, Hipotesis 1 tidak didukung. Artinya, tidak ada pengaruh kesadaran emosional terhadap tingkat kinerja mahasiswa. Akan tetapi dengan tidak adanya pengaruh, bukan berarti bahwa kesadaran emosional tidak penting, kesadaran emosional diperlukan agar kita bisa berpikir proaktif (Covey, 2005). Temuan penelitian ini kontradiksi dengan pernyataan Rose (2006) bahwa di dalam kegiatan apapun, untuk meningkatkan kinerja mereka, kesadaran emosional merupakan hal yang harus dimiliki setiap orang.

Kedua, Hipotesis 2 didukung ($\beta = 0,087$; $p < 0,01$). Artinya, semakin tinggi tingkat penerimaan emosional seorang mahasiswa maka tingkat kinerja mereka juga akan semakin tinggi. Oleh sebab itu para mahasiswa yang ini meningkatkan kinerja mereka, harus mampu menerima diri mereka sendiri dan orang lain. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Shelton (2000) yang menunjukkan bahwa di dalam kelas, siswa yang memiliki penerimaan emosional memiliki daya komunikasi yang bagus, sehingga bisa meningkatkan produktivitas mereka. *Ketiga, Hipotesis 3 tidak didukung.* Namun dari hasil tersebut menunjukkan bahwa walaupun *Hipotesis 3 tidak didukung* tapi *Hipotesis 3* mempunyai hubungan yang signifikan dan memengaruhi IPK secara negatif ($\beta = -0,068$; $p < 0,01$). Artinya, seorang mahasiswa yang tingkat kinerjanya tinggi, memiliki afeksi emosional yang rendah sehingga sulit untuk menerima perbedaan-perbedaan dengan mahasiswa lain.

Keempat, Hipotesis 4 tidak didukung. Artinya, tidak ada pengaruh afirmasi emosional terhadap tingkat kinerja mahasiswa. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Keis (1998) yang menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang dalam meraih prestasi atau produktivitas yang tinggi, “kadang” tidak cukup hanya dengan afirmasi emosional. *Kelima,* tingkat EI para mahasiswa di empat perguruan tinggi terbaik di kota Bandung tinggi ($M = 7,58$). *Terakhir,* tingkat kinerja mahasiswa (IPK) para responden penelitian ini memuaskan ($M = 3,01$). Dari hasil penelitian ini hanya penerimaan emosional (8,7%) yang mendukung hipotesis. Artinya, hanya satu dari keempat prediktor pada penelitian ini yang memengaruhi kinerja mahasiswa secara positif.

Berdasarkan temuan penelitian ini maka terdapat dua hal yang dapat dilakukan oleh para pengambil keputusan strategis di masing-masing perguruan tinggi. *Pertama,* berikan seminar-seminar dan materi khusus untuk memberikan gambaran bahwa butir-butir pada komponen EI - kesadaran emosional (*emotional awareness*), penerimaan emosional (*emotional acceptance*), afeksi emosional (*emotional affection*), dan afirmasi emosional (*emotional affirmation*), memiliki kontribusi penting bagi seorang mahasiswa untuk meningkatkan kinerja mereka. *Kedua,* bangunlah kesadaran emosional para mahasiswa dengan lebih melibatkan peran mereka dalam kegiatan aktivitas kelompok terstruktur untuk lebih membangun *emotional intelligence* mereka.

Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. *Pertama,* penelitian ini merupakan studi awal yang teorinya belum mapan. *Kedua,* subjek penelitian ini dinilai kurang memiliki respondens yang memadai karena hanya 250 data saja yang terkumpul, karena menurut Kline dalam Rajh (2005) jumlah rasio yang direkomendasikan antara jumlah parameter dalam model sedikitnya 10:1, sehingga menyebabkan hasil penilaian akhir olah data statistik dirasakan menjadi kurang optimal. *Ketiga,* pengumpulan data hanya mengandalkan kuesioner yang diisi oleh para respondens.

Dengan demikian, beberapa hal yang dapat disarankan untuk penelitian mendatang. *Pertama,* karena riset ini adalah penelitian awal, maka perlu dilakukan studi lebih lanjut atau melakukan pengujian ulang terhadap penelitian sejenis ini. *Kedua,* pemilihan subjek penelitian ini perlu diperhatikan, penelitian mendatang sebaiknya memiliki lebih banyak jumlah data respondens. *Ketiga,* selain menggunakan kuesioner, penelitian mendatang dapat menggunakan wawancara langsung kepada setiap responden untuk setiap butir instrumen pengukuran, sehingga bisa melengkapi dan memperkuat hasil penelitian. *Keempat,* penelitian mendatang dapat memasukan beberapa konstruk penelitian lain yang berhubungan dengan EI, yaitu EI dengan *conflict resolution* (Jordan et al., 2002), *measurement and implication in workplace* (Cartwright, 2008), dan *educational implication* (Qualter et al., 2007).

Daftar Pustaka

- Author, I. (2008). Kinerja dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja [On-line, 26 Oktober 2008] Akses <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.
- Author. I. (2008). 20 Perguruan Tinggi Terbaik di Kota Bandung [On-line, 20 November 2008] Akses <http://www.sampoernaoundation.org>.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., and Rhee, K. (2000). *Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECIs)*. In R. Bar-On and J. D. A. Parker (eds.), *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 343-362.
- Cartwright, S. (2008). Emotional Intelligence, its Measurement and Implications for the Workplace. *International Journal of Management Review*, vol 10, 149-171, June 2008.
- Caruso, D. & Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager*, Jossey Bass, San Francisco, CA.
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2001). *Business Research Methods*. 7th edition. Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- Covey, S. R. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. NY: Free Press.
- Cushway, D., Whitmore, J., Hasibuan., Mink., Jackson, M., & Gibson, M., (2002). Kinerja. [On-line, 18 Oktober 2008]. Akses <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.
- Dameria (2005). Pentingnya Pendidikan dan Kecerdasan Emosional [On-line, 26 Oktober 2008] Akses <http://fithab.multiply.com>
- Farida, H (2004). Pengaruh Kompetensi Utama Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficiency* terhadap Kenyamanan Supervisor dalam Melakukan Penilaian Kinerja. [On-line, 15 Desember 2008] Akses <http://perpustakaan.uns.ac.id>
- Floyd, K. (2002). *Communicating Affection: Advance in Personal Communication*. [On-line, 16 Desember 2008]. Akses <http://www.cambridge.org/catalogue>
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1996). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2003). *The New Leaders*, London, (previously published by Harvard, Boston (2002) as *Primal Leadership*).
- Jessyka. (2008). Analisis pengaruh kualitas pelayanan PD.Caringin 95 terhadap niat beli ulang konsumen. Tidak dipublikasikan, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Jordan, Jeffrey, P., Troth, & Clare, A. (2007). managing emotions during team problem solving: emotional intelligence dan conflict resolution. [On-line, 26 Oktober 2008] Akses <http://www98.griffith.edu.au/dspace/stats?itemId=5413>.
- Johnson, S. (2002). *Who Moved My Cheese*, Renungan Harian. Interaksara. Batam Centre.
- Keis, K. (2002). The Real Laws of Attraction: Why Do Some Affirmations *Work* - and Others Dont?. [On-line, 16 Desember 2008]. Akses <http://www.workinfo.com>
- Martin, A. D. (2005). *Emotional Quality Management Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi, HR EXCELLENCY*, Jakarta.
- Melandi, A., Aziza, N., (2006). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi. Laporan riset yang dipublikasikan. Universitas Bengkulu. Padang.
- Permadi (2008). Pengaruh brand trust dan brand affect pada brand performance: Brand loyalty sebagai faktor mediasi (Studi kasus coffe shop Starbucks). Skripsi yang tidak dipublikasikan, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Qualter, P., Whiteley, H. E., & Gardner, K. J. (2007). Emotional Intelligence: Review of the literature and Implications for practice. *Pastoral Care in Education*, 25 (1), [On-line: 26 Oktober 2008] Akses: <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=1463192>.
- Rose, J. (2006). *How Reacting to Emotional Triggers Affects Professional Performance and your Level of Emotional Intelligence (EI)*. [On-line, 16 Desember 2008]. Akses http://trainingpd.suite101.com/article.cfm/self_awareness_at_work

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*.

Sekaran, U. (2006). "*Metode Penelitian Untuk Bisnis*", jilid 2, edisi empat, Salemba Empat, Jakarta.

_____ (2006b). *Research methods for business*. Buku 2. Edisi 4. terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

Shelton, C. M. (2000). *Portraits in Emotional Awareness*. [On-line, 16 Desember 2008]

Akses http://pdonline.ascd.org/pd_online/success_di/e1200009_shelton.html

Sunjoyo. (2007). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap potensial kepemimpinan. *Proceeding Seminar Nasional*, (pp. 117). Bandung.

_____ (2008). Dampak gaya kepemimpinan, manajemen konflik, dan keterampilan intuitif terhadap leading change. Laporan riset yang tidak dipublikasikan, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

Subekti, H (2008). Indikator Kinerja [On-line, 26 Oktober 2008] Akses <http://subektiheru.blogspot.com>

Triyono. P. A. (2008). Pengendalian Emosi Kunci Meraih Prestasi [On-line, 26 Oktober 2008] Akses <http://www.bulutangkis.com/mod>

Hubungan *Job Distress*, *Burnout*, dan Perilaku Agresif di Tempat Kerja