



Jasiora : Vol 3 No 4 Juni 2020

JASIORA

Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora
(<http://jurnal.stiasetihsetio.ac.id/index.php/admngri/index>)



Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Pengambilan Keputusan Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten Paluta

Erwin H. Harahap¹, Nanik Istianingsih²

¹Doctoral Student UPI YPTK Padang, Padang, Indonesia.

E-mail: erwinharahap2020@gmail.com

²STIA Setih Setio Muara Bungo, E-mail: nanikistianingsih1324@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 16 April 2020

Diterima: 26 Mei 2020

Terbit: 15 Juni 2020

Keywords:

Performance, Decision Making and Emotional Intelligence

Kata kunci:

Kinerja, Pengambilan Keputusan dan Kecerdasan Emosional

Corresponding Author:

Erwin H. Harahap, E-mail: erwinharahap2020@gmail.com

DOI : 10.5281/zenodo.3892239

Abstract

Purposed of this study to determine and analyze the effect of Emotional Intelligence on Managerial Performance directly and indirectly through Decision Making. The sample used 44 regional device organizations leaders in Padang Lawas Utara (Paluta) District. In this case data analysis method using path analysis. The results of the study found that Emotional Intelligence and Decision Making simultaneously affect Managerial Performance, but partially Decision Making has a more dominant influence. The indirect effect of Emotional Intelligence on Managerial Performance through Decision Making is greater than the direct influence of Emotional Intelligence on Managerial Performance, thus Decision Making is able to be an intermediary variable for the influence of Emotional Intelligence on Managerial Performance.

Keywords: Performance, Decision Making and Emotional Intelligence

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial secara langsung dan tidak langsung melalui pengambilan keputusan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 pimpinan OPD di Kabupaten Padang Lawas Utara (Paluta). Metode analisis data dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian diketahui bahwa Kecerdasan Emosional dan Pengambilan Keputusan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Manajerial. Namun secara parsial Pengambilan Keputusan mempunyai pengaruh yang lebih dominan. Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial melalui Pengambilan Keputusan lebih besar dari pada pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial dengan demikian Pengambilan Keputusan mampu menjadi variable perantara bagi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial.

Kata kunci: Kinerja, Pengambilan Keputusan dan Kecerdasan Emosional

1. Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan *good governance* maka diperlukan reformasi kelembagaan (*institutionalreform*) dan reformasi manajemen publik (*public management reform*). Reformasi kelembagaan menyangkut pembenahan seluruh alat-alat pemerintahan di daerah terutama struktur organisasinya. Adapun reformasi manajemen publik terkait dengan perlunya digunakan model manajemen pemerintahan sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Penyerahan kewenangan dalam tugas-tugas pemerintahan berbentuk desentralisasi, hendaknya dapat menciptakan mekanisme perumusan kebijakan yang akomodatif terhadap aspirasi masyarakat, sehingga semakin berkurangnya tingkat ketergantungan pemerintah daerah terhadap pemerintah pusat, meningkatnya profesionalisme dan kinerja aparatur Pemerintah di daerah, dengan demikian keberadaan pemerintah daerah akan semakin bermakna dan pada akhirnya akan meningkatnya kualitas pemberian pelayanan kepada Publik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada manajerial termasuk organisasi public. Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggung jawaban, pembinaan, dan pengawasan. Kinerja yang baik dapat diwujudkan apabila seorang manajer mampu mengambil keputusan yang tepat sehingga sasaran ataupun tujuan dapat tercapai.

Kecerdasan emosional dibutuhkan seorang karyawan ataupun manajer dalam menunjang kinerja. Goleman menunjukkan beberapa bukti penelitian yang mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual menyumbangkan kira-kira 20% bagi factor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional.¹ Selain tingkat kompetensi yang memadai, kecerdasan emosional seorang manajer dapat pula mempermudah seorang manajer dalam pembuatan keputusan yang tepat. Manajer dengan kompetensi yang baik akan mempunyai peluang yang cukup besar untuk dapat melaksanakan tugas yang lebih baik dibandingkan dengan manajer yang tidak memiliki kompetensi.

Kabupaten Padang Lawas Utara (Paluta) adalah pemekaran dari Kabupaten Tapanuli Selatan yang dibentuk dengan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Padang Lawas Utara di Provinsi Sumatera Utara. Jumlah Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Padang Lawas Utara terdiri dari 44 (empat puluh empat) OPD dan jumlah PNS sebanyak 4.013 orang. Menyikapi perubahan akibat terjadinya reformasi, baik pada tingkat pusat maupun daerah serta dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, maka Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara menetapkan Visi dan Misi yang merupakan gambaran masa depan yang realistis dan terukur dan menjadi sasaran utama pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan.

Pergeseran APBD dari tradisional *budget* menjadi *performance budget*, mengharuskan APBD disusun berdasarkan pada sasaran tertentu yang hendak dicapai dalam satu tahun anggaran. Oleh karena itu, dalam rangka menyiapkan Rancangan APBD, Pemerintah Daerah bersama DPRD menyusun Kebijakan Umum APBD yang memuat petunjuk dan ketentuan-ketentuan umum yang disepakati sebagai pedoman dalam penyusunan APBD. Penyusunan APBD pada dasarnya merupakan upaya pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan program kepala daerah yang penyusunannya berpedoman kepada Rencana Pembangunan.

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut maka dilakukan pengukuran capaian kinerja dengan menggunakan metode perbandingan capaian kinerja sasaran. Metode perbandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana

¹ Goleman, Daniel. (2003). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai organisasi. Berdasarkan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Kabupaten Padang Lawas Utara pada Tahun 2019 ternyata masih banyak realisasi kinerja yang nilainya dibawah seratus persen, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja manajerial belum optimal.

Dari fenomena tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Model Kinerja Manajerial melalui Pengambilan Keputusan Dan Kecerdasan Emosional OPD di Kabupaten Padang Lawas Utara”.

Pendapat di atas didukung oleh Ivancevich yang menyatakan bahwa perilaku (*behaviors*) dan hasil (*results*) digunakan untuk mengukur kinerja seseorang. Ilyas menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.² Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok personil dan seluruh jajaran dalam organisasi. Hal senada diungkapkan oleh Irawan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja/pegawai dalam suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil karya tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Ditambahkan oleh Rivai kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sistem pengukuran kinerja menyediakan informasi yang relevan dengan pengambilan keputusan. Informasi yang relevan diperoleh dari alat ukur kinerja yang mencakup aspek keuangan dan non keuangan. Penyatuan alat ukur yang meliputi rantai nilai sebuah organisasi diyakini dapat membantu manajer untuk memahami hubungan lintas fungsional yang mengarahkan pada pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang lebih baik dan tepat. Banker et al, Dengan cara ini sistem pengukuran kinerja dapat memandu proses pengambilan keputusan dan membantu mengevaluasi keputusan di masa lalu Malina dan Selto.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menyebutkan kinerja merupakan keadaan yang dilaporkan, transparan, dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui keberhasilan dalam mencapai visi lembaga/instansi, serta mengetahui dampak negatif serta positif dari suatu operasional kebijakan. Menurut Widodo penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan seorang manajer atau pimpinan untuk memperbaiki keputusan Personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.³ Dessler penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien.

Pengambilan Keputusan

Menurut Colquitt, Leppine dan Wesson menjelaskan sebuah penawaran atas sebuah pendekatan langkah demi langkah untuk mengambil keputusan guna memaksimalkan keluaran keputusan. Langkah-langkah itu penjabarannya adalah: (1) menentukan kriteria yang tepat, (2) membuat daftar umum dari semua alternative, (3) evaluasi alternatif terhadap kriteria, (4) memilih solusi yang terbaik, (5) menerapkan alternatif, pengambilan keputusan merujuk pada hasil dan pilihan dari serangkaian alternative untuk pemecahan masalah. Menurut Kreitner dan Kinichi menjelaskan bahwa pengambilan keputusan memerlukan identifikasi dan memilih solusi alternatif yang akan mengarahkan kepada keadaan dari urusan yang diinginkan.⁴ Pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Shecrmerhorn *et.al*, menjelaskan, “*decision making means making choice, and these choices, made at each step in the decision making proses just describe*”. Dapat dikatakan bahwa pengambilan

² Ilyas, Y. 2001. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM, UI

³ Widodo, Suparno Eko Prof. Dr, MM. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Pustaka Pelajar. Yogyakarta

⁴ Kreitner Robert dan Kinichi Angelo, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010).

keputusan berarti membuat pilihan, dan pilihan-pilihan ini dibuat dengan mengikuti langkah-langkah dari proses pengambilan keputusan yang digambarkan.⁵ Menurut Stephen Robbins dan Timothy A. Judge berpendapat keputusan ini mengikuti enam langkah pengambilan keputusan rasional model. 1) menentukan masalah, 2) mengidentifikasi kriteria masalah 3) mengalokasikan bobot kriteria, 4) mengembangkan alternatif, 5) mengevaluasi alternatif-alternatif dan 6) memilih alternatif terbaik.⁶

Pengambilan keputusan menurut Harold dan Cyril O'Donnell dalam Siregar adalah bagaimana seorang manajer memiliki alternative keputusan dalam bertindak karena alternatif cara sangat dibutuhkan dalam membuat sebuah keputusan jika manajer bekerja dibawah tekanan dan manajer tersebut harus membuat perencanaan yang baik. Sedangkan, teori pengambilan keputusan merupakan teori yang menjelaskan tentang cara memilih alternatif cara yang dapat diambil sebuah keputusan dan berhubungan dengan karakter seseorang dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dalam organisasi sangat erat hubungannya dengan karakteristik personal, yaitu: *emotional competence, status, prestige, economic, personality, temperament, intelligent, energy, and attitude*. Pengambilan keputusan berpengaruh kuat secara langsung terhadap kinerja individu, dan selanjutnya berpengaruh terhadap efektifitas organisasi.⁷

Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (dalam Stein), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai “kemampuan untuk mengenali perasaan, menarik dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektualnya“. Menurut pendapat Salovey dan Mayer dalam Stein yang merangkum aspek-aspek penting dalam meningkatkan kecerdasan emosional ditempat kerja dalam lima aspek, yaitu⁸ 1) kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan mengobservasi dan mengenali perasaan yang dimiliki diri sendiri; 2) mengelola emosi (*managing emotions*), yaitu kemampuan mengelola emosi termasuk yang tidak menyenangkan secara akurat, berikut memahami alasan dibalik munculnya sikap emosional tersebut; 3) memotivasi diri sendiri (*motivating oneself*), yaitu kemampuan mengendalikan emosi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi; 4) empati (*empathy*), yaitu kemampuan untuk mengelola sensitivitas, menempatkan diri pada sudut pandang orang lain sekaligus menghargainya; dan 5) menjaga relasi (*having relationship*), yaitu kemampuan berinteraksi dan menjaga hubungan yang sehat dengan orang lain, disebut juga kemampuan sosial atau interpersonal. Definisi operasional kecerdasan emosional adalah kemampuan diri untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain serta dapat mengelolanya dengan baik sehingga dapat tercipta hubungan yang baik dengan orang lain.

Ekspresi emosi yang positif di tempat kerja secara positif terkait dengan kepuasan kerja. Manajer yang mengekspresikan apa yang dirasakannya terkait dengan keputusan yang telah diambil ketika sedang berinteraksi dengan klien atau bawahannya cenderung lebih sehat, merasakan pemenuhan kebutuhan pribadi yang lebih kuat dan merasa lebih lekat dengan pekerjaannya.⁹

Chudaifah menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan sifat kepribadian berpengaruh secara simultan dan parsial signifikan dengan kinerja karyawan.¹⁰ Rahmasari

⁵ Shecrmerhorn *at.al.*, *Organizational Behaviour* (New Jersey: Jhon Willey & Sons, 2011).

⁶ Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behaviors* (New Jersey: Pearson, 2011)

⁷ Djatmiko, Y. H. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

⁸ Stein, S. J. and Howard E. B. 2002. *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses (tejemahan)*. Bandung: Kaifa

⁹ Hess, U. (2003). *Emotion at Work*. Burgundy Report. Montreal: CIRANO (Center for Interuniversity Research And Analysis on Organizations)

¹⁰ Chudaifah, Lilik. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Sifat Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solihin Jaya Industri, LTD. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Surabaya: Unesa

menjelaskan bahwa di antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, yang paling berpengaruh positif dan dominan terhadap kinerja adalah variabel kecerdasan emosional.

Komponen Kecerdasan Emosional menurut Goleman terdiri dari 5 dimensi/komponen yaitu:¹¹ Pengenalan diri (*self awerenss*), berarti orang dapat mengenali diri sendiri sehingga dapat menilai dirinya, mengetahui kelemahan dan kelebihan dalam dirinya. Pengendalian diri (*self regulation*) yaitu keadaan dimana seseorang dapat menguasai dirinya dan mampu berpikir dengan tenang. Motivasi (*Motivation*) sesuatu yang mendorong seseorang untuk terus maju menuju pada tujuan/sasaran. Empati (*empathy*) dimana seseorang dapat ikut merasakan suatu keadaan/lingkungan yang dihadapi oleh orang lain sehingga rasa peduli dan simpati itu akan timbul yang membuat seseorang tidak menjadi egois dan yang terakhir adalah keterampilan sosial (*social skills*), dengan keterampilan sosial seseorang akan mampu dan siap menghadapi keadaan sosial yang sebenarnya. Cooper dan Sawaf mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi.¹²

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian kausalitas diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel dan atas dasar itulah kemudian akan ditarik kesimpulan umum.

Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh manajerial atau pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah 44 (empat puluh empat) OPD, dengan metode penarikan sampel secara sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional tersebut adalah:

Tabel 1

Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Indikator
Kecerdasan Emosional (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengenalan Diri 2. Pengendalian Diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan
Pengambilan Keputusan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Emosional 2. Status 3. Prestise 4. Ekonomi 5. Personal 6. Temperamen 7. Intelegensi 8. Energi 9. Etika
Kinerja Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan

¹¹ Goleman, Daniel. (2002). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama

¹² Cooper, R.K. & Sawaf, A. 2010. *Executive EQ. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

(Z)	2. Investigasi 3. Pengkordinasian 4. Evaluasi 5. Pengawasan 6. Pemilihan Staf 7. Negosiasi 8. Perwakilan
-----	--

Uji Asumsi Klasik

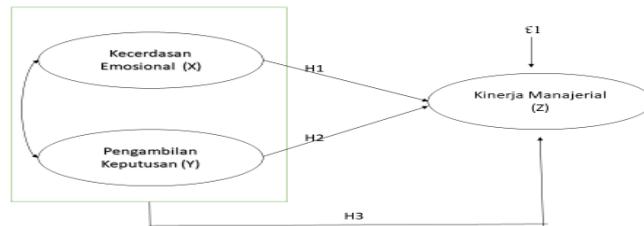
Sebelum dilakukan uji regresi pada penelitian ini maka dilakukan uji prasyarat asumsi klasik. Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik, baik normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Output regresi linear berganda yang dihasilkan melalui program SPSS perlu dilakukan uji simultan dengan F-test, dan uji parsial dengan t-test, penjelasan untuk masing-masing uji tersebut adalah sebagai berikut :

Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji variabel intervening, digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitar antar variabel (*causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, anak panah akan menunjukkan hubungan antar variabel.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Determinan (R Square)

Hasil pengujian R Square diperoleh seperti dalam Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.954 ^a	.910	.906	1.34283	.910	207.305	2	41	.000

a. Predictors: (Constant), Kec_Emosional, Peng_Keputusan

b. Dependent Variable: Kinerja_Mnj

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel model summary di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,910 atau 91%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen Kecerdasan Emosional (X) dan Pengambilan Keputusan (Y) Kinerja Manajerial (Z) sebesar

91%. Sedangkan sisanya: $100-91\% = 9\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis F Value

F value atau uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (SIMULTAN) terhadap variabel dependen. Nilai F Value diperoleh dalam Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.615	2	373.808	207.305	.000 ^b
	Residual	73.930	41	1.803		
	Total	821.545	43			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Mnj
 - b. Predictors: (Constant), Kec_Emosional, Peng_Keputusan
- Sumber : Data diolah, 2020

Dari Tabel 2 Anova di atas diperoleh F value sebesar 207,305 dengan nilai sig 0,000, artinya variable independen Kecerdasan Emosional (X) dan Pengambilan Keputusan (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Z) secara simultan.

Nilai Koefisien Variabel

Nilai Koefisien masing-masing variable dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Nilai Koefisien

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.618	1.436		-.430	.669	-3.519	2.283					
	Peng_Keputusan	.698	.077	.749	9.032	.000	.542	.854	.945	.816	.423	.319	3.136
	Kec_Emosional	.371	.130	.237	2.851	.007	.108	.634	.855	.407	.134	.319	3.136

- a. Dependent Variable: Kinerja_Mnj
- Sumber : Data diolah, 2020

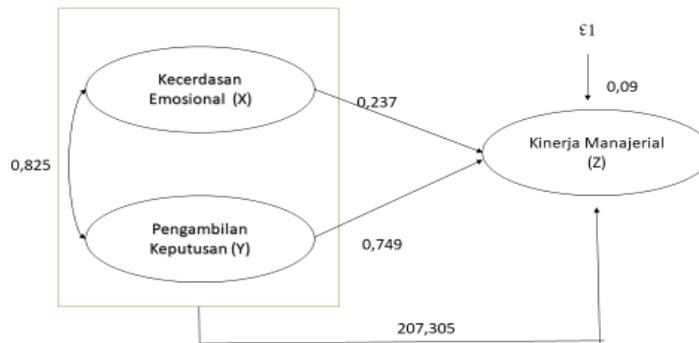
Secara statistik output tabel coefficients diatas diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = Pzx. X + Pzy. Y + e1$$

$$Y = 0,237.X + 0,749 Y + e1$$

Dari persamaan diatas diketahui bahwa Pengambilan Keputusan (Y) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Manajerial (Z) dengan nilai koefisien 0,749

Hasil persamaan diatas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural seperti dibawah ini:



Gambar 2. Analisis Jalur

Pengaruh langsung X terhadap Y

$$\begin{aligned}
 X \rightarrow Z &= X \cdot X \\
 &= (P_{zx}) (P_{zx}) \\
 &= (0,237) (0,237) = 0,056 = 5,6 \%
 \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y

$$\begin{aligned}
 X \text{ terhadap } Z \text{ melalui } Y &= X1 \cdot Y \rightarrow Z \\
 &= (P_{zx}) (r_{xy}) (P_{zy}) \\
 &= (0,237) (0,825) (0,749) = 0,146 = 14,6\%
 \end{aligned}$$

$$\text{Total pengaruh langsung dan tidak langsung} = 0,056 + 0,146 = 0,202 = 20,2 \%$$

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Pengambilan Keputusan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,825 atau 82,5% artinya memiliki hubungan yang kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Nasrawati (2010), Jordan, P J., Ashkanasy, N M., & Hartel, C E J (2002), Chudaifah (2012).

Pengaruh parsial Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial memiliki koefisien jalur sebesar 0,237 atau 23,7% dan pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Manajerial memiliki koefisien jalur sebesar 0,749 atau 74,9%, maka dengan demikian koefisien jalur (0,749 >0,237) dan dapat dinyatakan bahwa variabel pengambilan keputusan lebih banyak mempengaruhi dibanding Kecerdasan Emosional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2003), Goleman (2004), Sri Nurgiyati (2010), Maulidia (2007), Cahyani (2017), Marpaung (2012).

Pengaruh parsial Pengambilan Keputusan (Y) terhadap Kinerja Manajerial (Z) memiliki koefisien jalur sebesar 0,749 atau 74,9% dan dinyatakan bahwa variabel Pengambilan Keputusan (Y) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Manajerial (Z). Penelitian ini telah dibuktikan Sri Wineh (2015), Nina Martina (2017).

4. Kesimpulan

1. Korelasi antara Kecerdasan Emosional dengan Pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah kuat dengan nilai 0,825.
2. Variabel Kecerdasan Emosional dan Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Manajerial. Namun secara parsial pengaruh Pengambilan Keputusan berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Manajerial.
3. Besaran pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Manajerial melalui Pengambilan Keputusan lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung

Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Manajerial, hal ini berarti variable Pengambilan Keputusan mampu menjadi perantara atau intervening.

4. Meskipun penelitian yang dilakukan menemukan adanya pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Manajerial, baik secara parsial maupun secara simultan namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu *pertama*, penelitian dilakukan dengan teknik pengumpulan data menggunakan seperangkat kuesioner yang dirancang khusus untuk itu. Butir-butir dalam kuesioner mungkin belum sepenuhnya mencerminkan apa yang terdapat pada masing-masing variabel. *Kedua*, jawaban yang telah diberikan mungkin belum semuanya mencerminkan tentang kenyataan yang sesungguhnya sehingga masih patut dipertanyakan dan dicari tahu secara lebih lanjut. *Ketiga*, responden memiliki *social setting* yang berbeda, sehingga responden memiliki intensitas pengetahuan yang berbeda, baik pada tataran pemahaman maupun dalam prakteknya. Keterbatasan lain dalam penelitian ini, bahwa banyak faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja manajerial selain kecerdasan emosional dan pengambilan keputusan sehingga penelitian yang akan datang dapat menambahkan variable yang lain.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, khusus nya kepada rekan pendamping penelitian ini. Kepada ibu Nanik Istianingsih, S.E.,M.E selaku ketua LPPM yang telah memberikan fasilitas untuk melakukan penelitian. Semoga semua kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Aamiin.

Daftar Pustaka

Buku-Buku

- Chudaifah, Lilik. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Sifat Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solihin Jaya Industri, LTD. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Surabaya: Unesa.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. 2010. *Executive EQ. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Djarmiko, Y. H. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Goleman, Daniel. (2003). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____, (2003). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hess, U. (2003). *Emotion at Work*. Burgundy Report. Montreal: CIRANO (Center for Interuniversity Research And Analysis on Organizations)
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM, UI.
- Kreitner Robert dan Kinichi Anggelo, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010).
- Shecrmerhorn *at.al.*, *Organizational Behaviour* (New Jersey: Jhon Willey & Sons, 2011).
- Stein, S. J. and Howard E. B. 2002. *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses (tejemahan)*. Bandung: Kaifa
- Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behaviors* (New Jersey: Pearson, 2011).
- Widodo, Suparno Eko Prof. Dr, MM. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Pustaka Pelajar. Yogyakarta.