

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin)**

Teguh Wicaksono¹⁾

[Teguh Uniska@yahoo.co.id](mailto:Teguh_Uniska@yahoo.co.id)

M Alfani²⁾

Kurniaty³⁾

Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

ABSTRACT

The Problems who discussed in this research are : 1). How the influence emotional intelligence of employee performance, 2). How the influence competence of employee performance, 3). How the influence environment work of employee performance, 4). How the influence are emotional intelligence, competence, and environment work together of employee performance.

The type of research is explanatory research that is assosiative, which aims to know the relationship between two or more variables. This research conducted in Islamic University Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin. The population of this research are employes of Islamic University Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin which amounts 163 people.

The method of taking data is by using a questionnaire as a source of primary data and documentation as a source of secondary data. The techniques of data analysis in this research is by using multiple regression analysis.

That result of research find all hypothesis in this research already to proven significantly. The emotional intelligence weigh in significantly of employee performance. The competence weigh significantly of employee performance with magnitude of correlation. The environment work weigh in significantly of employee performance with magnitude correlation. The emotional intelligence, competence, and the environment work in simultane weigh significantly of employee performance. The implication of this research are emotional intelligence, competence, and environment work have the same role important either individually or jointly in improve of employee performance.

Key word : emotional intelligence, competence, environtment work, and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu,

sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Suatu badan organisasi atau badan usaha yang diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik dimata pihak luar khususnya masyarakat. Peningkatan kinerja karyawan secara

perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005). Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula. Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor tenaga kerja atau manusia (individu itu sendiri). Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah kualitas kecerdasan emosi.

Menurut Patton (dalam Setiyawan, 2005), kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan. Menggunakan emosi secara efektif, individu akan lebih bertanggung jawab, lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak implusif, lebih bisa mengendalikan diri yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Goleman (1997), menyatakan bahwa kecerdasan emosi yang ada pada seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Salovey (dalam Goleman, 1999), bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang.

Cooper dan Sawaf (1999) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengindera, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Goleman (2001) memberi penjelasan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan antara lain memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan kepuasan-kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif, dan mampu berempati pada orang lain.

Keterkaitan antara kecerdasan emosi dan kinerja pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian Boyatzis (2000) dan Cherniss (2010) menemukan bahwa beberapa konsultan dan agen penjualan yang memiliki skor kompetensi EQ yang tinggi ternyata menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian lain yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan kinerja yaitu Chipain (2003); Rosalina (2008); Sakdanur (2005); Sukasno (2005); Trihandini (2011); Van Rooy dan Visweswaran (2004). Hasil penelitian dari Sala (2002) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosi positif dan signifikan

dengan kinerja, ketika individu memiliki kesadaran diri dan kesadaran sosial maka ratingnya akan signifikan dengan penilaian organisasi.

Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang ada di atas, hasil penelitian oleh Carruso (1999) yang mengemukakan bahwa kinerja atau kesuksesan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosi namun ada beberapa hal yang akan mempengaruhinya. Murensky dan Druskat (2002) hanya menemukan hubungan yang lemah antara kecerdasan emosi dan keseluruhan kinerja organisasi. Kecerdasan emosi merupakan gabungan dari 27 kompetensi di mana masing-masing kompetensi itu belum pernah diukur tersendiri peranannya dalam meningkatkan kinerja yang unggul. Selain itu, hasil penelitian Barnes (2008) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kecerdasan emosi dan kinerja dalam populasi suatu organisasi. Beberapa hal menarik mengidentifikasi hubungan yang bertentangan pada suatu lembaga, meliputi pengalaman, bentuk ekspresi emosi, dan kasus model manajemen.

Selain kecerdasan emosi, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Achmad (2009), kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh situasi dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Menurut Simamora (2004), kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi karyawan yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja karyawan sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin karyawan memiliki kesesuaian kompetensi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut.

Disamping itu untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Menurut Doelhadi (dalam Hardino Febriansyah, 2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik dimana para karyawan tersebut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan bekerja sesuai dengan

keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sukmawati, 2008).

Disejumlah organisasi, apakah itu organisasi perusahaan, pemerintah, sosial politik maupun pendidikan, kecerdasan emosi seringkali tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai prediktor kinerja. Hal demikian tidak terkecuali berlangsung di Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin. Di perguruan tinggi ini, masalah kecerdasan

emosi nyaris tidak pernah menjadi wacana penting dikalangan karyawan dan pimpinan. Masalah kecerdasan emosi dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka peneliti ingin meninjau lebih jauh penelitian sebelumnya dan ingin mengetahui Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosi, kompetensi karyawan dan lingkungan kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menurut Salovey dan Mayer, 1999 (*handbook Emotional Intelligence training, prime consulting*) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosi sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Menurut Patton (dalam Setiyawan, 2005), kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan. Menggunakan emosi secara efektif, individu akan lebih bertanggung jawab, lebih mampu memusatkan perhatian

pada tugas, tidak implusif, lebih bisa mengendalikan diri yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis pada tahun 1999 (dalam Martin, 2000) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus.

Kompetensi

Kompetensi karyawan diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para karyawan. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap karyawan di dalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan.

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (2007:86) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Menurut Simamora (2004), kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi karyawan yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja karyawan sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin karyawan memiliki kesesuaian kompetensi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut.

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompentensi di bidangnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Alex S. Nitisemito (oleh penelitian Nasution dan Rodhiah dalam Jurnal Manajemen, 2008:58) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang

baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005). Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2001: 327) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi

suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Pengertian lain menurut Mangkunegara (2001:13), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan pengertian tersebut, mengandung tiga aspek yang perlu dipahami oleh setiap pegawai dan pimpinan dalam suatu organisasi yaitu 1).kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; 2).kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; 3).waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin yang berjumlah 163 orang. Metode pengambilan sampel, agar sampel yang diperoleh representative digunakan rumus Slovin didapat jumlah sampel 62 orang responden.

Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer dan dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Teknik

analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL

Dari hasil perhitungan komputer program SPSS dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (R) sebesar + 0,914, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat positif. Artinya semakin ditingkatkan Kecerdasan Emosi, maka akan mampu meningkatkan kinerja Karyawan.

Nilai t-tabel dengan alpha 5% dan banyaknya sampel 62 responden diperoleh nilai 1,9989. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t-hitung sebesar + 17,469. Jadi dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun besarnya pengaruh kecerdasan emosi tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,836 yang artinya bahwa sebesar 83,6% jumlah kecerdasan emosi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 16,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (R) sebesar + 0,955, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat positif.

Nilai t-tabel dengan alpha 5% dan banyaknya sampel 62 responden diperoleh nilai 1,9989. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t-hitung sebesar + 24,981. Jadi

dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh kompetensi tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,912 yang artinya bahwa sebesar 91,2% jumlah kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 8,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (R) sebesar + 0,902, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat positif.

Nilai t-tabel dengan alpha 5% dan banyaknya sampel 62 responden diperoleh nilai 1,9989. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t-hitung sebesar + 16,162. Jadi dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,813 yang artinya bahwa sebesar 81,3% jumlah lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 18,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (R) sebesar + 0,976, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara

bersama-sama adalah sangat kuat positif terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai F-tabel dengan alpha 5% dan banyaknya sampel 62 responden diperoleh nilai 2,75. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai F-hitung sebesar + 393,059. Jadi dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun besarnya pengaruh kecerdasan emosi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat diketahui dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,953 yang artinya bahwa sebesar 95,3% kecerdasan emosi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya hanya 4,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin, sehingga menjustifikasi teori : Patton (dalam Setiyawan, 2005); Goleman (2003); Cooper dan Sawaf (2002); Purba (1999), dan mendukung hasil penelitian terdahulu seperti : Richard E. Boyatzis, Daniel Goleman, dan Kenneth Rhee (2000); Lisda Rahmasari (2012); Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono (2008); R.A Fabiola Meirnayati Trihandini (2005). Dengan demikian secara teoritis dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosi karyawan penting pada proses

pembentukan dan pencapaian kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin.

Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin, sehingga menjustifikasi teori : Zamkee (1982), Michael Zwell (2000), Palan (2007), Spencer dan Spencer (dalam Palan 2007), Covey, Roger dan Merrill dalam Mangkunegara (2005), Mitrani (1995), Wibowo (2007), Darwanto (2004), dan mendukung hasil penelitian terdahulu seperti : Reinhard Efraim Murbijanto (2013); Emmyah (2009). Dengan demikian secara teoretis dapat dinyatakan bahwa kompetensi penting pada proses pembentukan dan mendorong kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin.

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin, sehingga menjustifikasi teori: Griffin (2003), Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), Alderfer dalam Siagian (2004), David Mc Clelland dalam Siagian (2004), Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007), Hasibuan (2003), Sondang P. Siagian (2004), dan mendukung hasil penelitian terdahulu : Nadya Wahyuningtyas (2013). Dengan demikian secara teoritis dinyatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting pada proses pembentukan dan pencapaian kinerja karyawan Universitas Islam

Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin.

KESIMPULAN

1. Kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin. Hal ini memberi makna, jika persepsi kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin semakin baik dan positif, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin ialah sebesar 83,6%, dan sisanya sebesar 16,4% kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,836.
2. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberi makna, jika persepsi kompetensi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin semakin baik (positif), maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi kompetensi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin sebesar 91,2%, dan sisanya sebesar 8,8% kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin. Hal ini memberi makna, jika persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterapkan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin semakin baik (positif), maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterapkan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin sebesar 81,3% dan sisanya sebesar 18,7% kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska)

MAB Banjarmasin dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Kecerdasan emosi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi makna, jika persepsi kecerdasan emosi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diterapkan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin semakin baik (positif), maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi kecerdasan emosi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diterapkan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh kecerdasan emosi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin adalah sebesar 95,3% dan sisanya sebesar 4,7% kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Purba. 1999. *Emotional Intelligence*, Seri Ayah Bunda, 26 Juli – 8 Agustus. Jakarta : Dian Raya.
- Alex S Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____. 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anthony Dio Martin. 2000. *Aplikasi EQ Based HR Management System*. *Majalah Manajemen*, No.148, Desember.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ary Ginanjar Agustian. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta : Arga Wijaya Persada.
- Barnes, D. 2008. *A Comparative Analysis of Emotional Intelligence and Job Performance Among Case Managers Working in Community-Based Mental Health Settings*. Thesis. Dasmartines. University of Cincinnati.
- Boyatzis, R E. Goleman D. and Rhee K. 2000. *Clustering Competence In Emotional Intelligence : Insights From the Emotional Competence Inventory (ECI)*. In R. BarOn & J. D. A. Parker, (Eds). *The Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco : Jossey-Bass. PP.343-362.
- Caruso, D, R & Wolfe, C. J. 1999. *Emotional Intelligence in Everyday Life*. 9. Philadelphia, PA : Psychology Press.
- Chermiss, C. 1998. *Working With Emotional Intelligence : The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organization*. New Jersey : Rutgers University.
- _____. 2010. *Emotional Intelligence : Toward Clarification Of a Concept*. Industrial and Organizational

- Psychology : Perspectives on Science and Practice, 3, 110-126.
- Chipain, C. G. 2003. Emotional Intelligence and Its Relationship With Sales Success. Depaul University, School Of Business.
- Cooper, R. K dan Sawaf, A. 1999. Executive EQ : Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Alih Bahasa : Widodo. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Druskat, V. U. & Muresky. 2002. Building The Emotional Intelligence Of Groups. Boston : Harvard Business Review.
- Emmyah. 2009. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Tesis : STIA LAN Makassar.
- Goleman D. 1999. Kecerdasan Emosional. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2000. Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2003. Working With Emotional Intelligence (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 1997. Emotional Intelligence. Alih Bahasa : Termaya T. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 1999. Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Alih Bahasa : Widodo. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2001. Kecerdasan Emotional Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hendry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3. Cet.Pertama. Yogyakarta : STIE-YKPN.
- Lisda Rahmasari. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah Informatika Vol. 3, No. 1, Januari 2012.
- Mathis, Robert L, dan Jackson. John H. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mayer, J. 2000. EQ dan Kesuksesan Kerja. <http://www.e-psikologi.com>. 24 Desember 2014.
- Murbijanto R E. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi). Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Nasution, H. dan Rodhiah. 2008. Analisis Hubungan Antara Lingkungan dengan Kepuasan Kerja Dosen Tetap FE Universitas Tarumanegara. Jurnal Manajemen, 12(1):57-69.
- Patton, P. 1998. Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja, Alih Bahasa : Zaini Dahlan. Jakarta : Pustaka Delaprata.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Reni H, Yadi P, Susatyo Y. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI Kebumen. Jurnal Psikologi Volume 2, No. 1, Desember 2008.
- Rivai, V. 2005. Performance Appraisal. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Saknadur. 2005. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Kepala Sekolah Survey Di SLTP Riau Daratan Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6.1.
- Sala, F. 2002. Emotional Competence Inventory (ECI). Technical Manual. McClelland Ceter for Research and Innovation. Hay Acquisition Company I, Inc.
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Setiyawan, E. 2005. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Kerja. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Simamora, Henry. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. Jakarta : STIE YKPN.
- _____. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sukmawati, Ferina. 2008. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2. No. 2. November. Hal. 175 – 191. Indramayu.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta : Prenada Media Group.
- Trihandini, R. A. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Di Hotel Horison Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Trihendradi, Cornelius. 2013. Step By Step IBM SPSS 21 : Analisis Data Statistik. Yogyakarta : Andi.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Van Rooy, D. L & Viswesvaran, C. 2004. Emotional Intelligence : A Meta-Analytic Investigation of Predictive Validity and Nomological Net. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 71-95.
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.