

PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

YULEKHAH ARIYANTI

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kreativitas, inovasi, dan minat berwirausaha terhadap kinerja UKM, sebagian atau bersama-sama. Masing-masing variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Dalam variabel inovasi diasumsikan memiliki dampak yang lebih tinggi pada kinerja UKM.

Sementara kreativitas variabel dan minat berwirausaha diasumsikan bahwa semakin tinggi kreativitas yang dikembangkan semakin tinggi tingkat pengembangan UKM, dan semakin tinggi minat karyawan, semakin tinggi kemungkinan untuk sukses. Populasi dalam penelitian ini adalah industri Setono Pasar Grosir Batik Pekalongan, dengan ukuran sampel 77 responden.

Teknik dalam mengambil sampel menggunakan teknik sampling probabilitas. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji validitas kuesioner dilakukan dengan analisis item menggunakan rumus korelasi Product Momen dan uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis menggunakan t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial dan uji f test untuk menguji secara simultan pada tingkat 0,05%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja UKM.

Kata kunci : Kreativitas, Inovasi, Wirausaha dan minat berwirausaha kinerja UKM

PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001).

Patton (1998) mengemukakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 persen dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 persen yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*).

Penelitian Boyatzis pada tahun 1999 (Martin, 2000) menemukan bahwa beberapa konsultan dan agen penjualan yang memiliki skor kompetensi EQ yang tinggi ternyata menghasilkan kinerja dan hasil pendapatan yang lebih baik. Laporan tambahan dari Hay/Mcber Research, menghasilkan riset yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi ternyata mampu meningkatkan rata-rata kinerja tenaga penjualan.

Pemberdayaan psikologis bersifat motivasional dengan cara meningkatkan keyakinan karyawan akan efektifitas kerja karyawan itu sendiri (Debora: 2006). Pemberdayaan psikologis mempunyai dimensi kebermaknaan, kompetensi, tekad diri, dan pengaruh (Zhou, Xue, & Qing: 2008) yang merefleksikan orientasi karyawan terhadap tugas atau pekerjaannya. Hal ini mendorong karyawan memiliki rasa timbal balik yang lebih dengan menjadi lebih berkomitmen kepada organisasi (Dewettinck & Ameijde: 2011). Dalam penelitian (Kazlauskaite, et al., 2011; Schermuly, et al., 2010; Dewettinck dan Ameijde, 2010) adanya pengaruh pemberdayaan psikologis, komitmen afektif dan kepuasan terhadap kelelahan emosional. Sedangkan hasil pemberdayaan psikologis telah terbukti mempengaruhi kinerja (Avolio, et al., 2007) dimana dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa penerapan pemberdayaan psikologis kini telah terbukti lebih baik dalam memenangkan hati dan pikiran karyawan serta meningkatkan kinerja.

Selama ini, pihak Universitas belum pernah melakukan penilaian layanan yang berdampak pada kinerja karyawan sehingga belum mengetahui bagaimana kinerja karyawan secara umum. Beberapa keluhan yang pernah masuk hanya bersifat lisan, tanpa terekam secara tertulis, seperti keluhan tentang prosedur yang kurang jelas, kecepatan layanan sampai kemampuan petugas dalam memberikan layanan. Sehingga pada waktu Universitas ingin melakukan perbaikan atau peningkatan terhadap pelayanan di masing-masing bidang, tidak ada dasar yang cukup kuat untuk menyelesaikannya.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena dan hasil yang telah dijelaskan diatas, maka dilakukan penelitian untuk mencoba mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan melihat bagaimana “Pengaruh Kecerdasan Emosi, Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Unwahas Semarang)”.

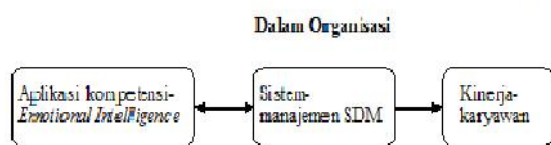
KAJIAN PUSTAKA

1. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.

Patton (1998) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. 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. Pelatihan tersebut hasil akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar 1.1. Bagam Pengaruh Penerapan *Emotional Intelligence*



Sumber : Anthony D'rio Martin, 2000

Kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2001) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

- a. **Self awareness (kesadaran diri)**, merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.
- b. **Selfmanagement**, merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi. memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
- c. **Motivation**, merupakan kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik.
- d. **Empati (social awareness)**, merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.
- e. **Relationship management**, merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain.

2. Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis dianggap penting sebagai salah satu tindakan motivasi terhadap karyawan agar dapat melakukan pekerjaan seefektif mungkin.

Menurut Dewettinck & Ameidje (2011), pemberdayaan psikologis merupakan peningkatan motivasi yang diwujudkan dalam empat pengertian yang merefleksikan orientasi seseorang terhadap peran kerjanya. Chang, Shih & Lin (2009) berpendapat bahwa pemberdayaan psikologis merupakan persepsi psikologis atau sikap karyawan tentang tugas ataupun pekerjaan dan peran organisasi mereka.

Spreitzer (1992) yang dikutip oleh Spreitzer, De Janas dan Quinn (1997), mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan kedalam empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Empat kognisi ini adalah *meaning, competence, self-determination, dan impact*. Secara bersama-sama, keempat kognisi pemberdayaan psikologis mencerminkan

perilaku proaktif yang berorientasi pada peran kerja seseorang. Dengan kata lain, karyawan yang diberdayakan tidak melihat situasi kerja mereka dihargai “given” melainkan sesuatu yang dapat dibentuk melalui aktifitas mereka sendiri.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa di dapat dari pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

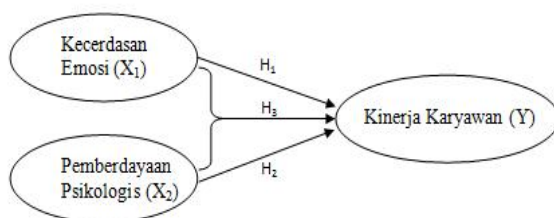
Bernardin (1993) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, meliputi:

- a. **Kualitas**, merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. **Kuantitas**, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. **Ketepatan waktu**, merupakan tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. **Efektifitas**, merupakan tingkat pengetahuan sumber daya manusia dalam organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
- e. **Kemandirian**, dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- f. **Komitmen**, berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Mathis dan Jackson lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (2002).

4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Beberapa penjelasan di atas memberikan suatu model kerangka pikir yang dikembangkan dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Gambar model kerangka pikir tersebut adalah sebagai berikut:



Sumber: Boyatzis 2001, Chermis 1998, dan dikembangkan untuk penelitian ini.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.

Sedangkan sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi yang membentuk sebuah perwakilan populasi (Ferdinand, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Universitas Wahid Hasyim yang berjumlah 292 karyawan.

Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Rumus Slovin (dalam Riduwan, 2005) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{292}{1 + 292(0.05)^2} = 139$$

Atas dasar perhitungan diatas, maka sampel yang diambil berjumlah 139 responden. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan cara *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2007) *Simple Random Sampling*, dimana peneliti dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data atau informasi yang menjadi bahan baku penelitian untuk diolah merupakan data yang berwujud data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket. Angket tersebut berupa seperangkat pertanyaan/ pernyataan yang disusun secara logis, sistematis, tentang konsep/indikator yang menerangkan variabel-variabel yang diteliti. Penyebaran angket kepada subjek penelitian bertujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai masalah penelitian yang menggambarkan variabel-variabel yang diteliti. Angket yang diedarkan kepada responden mempunyai validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Selain itu metode pengumpulan data dengan menggunakan studi pustaka, dimana metode pengumpulan data dengan cara mengambil dari literatur-literatur atau mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

3. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 20. Untuk menganalisis data-data yang ada sehingga memberikan kesimpulan yang dibutuhkan, maka ada beberapa alat analisis yang digunakan antara lain: Uji inferensial (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, homokedastisitas, regresi berganda, dan uji hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas instrumen pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Ghozali, 2005). Adapun hasil validitas dan reliabilitas data disajikan seperti berikut:

Variabel	Item Pertanyaan (Question)	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosi (X ₁)	Q1	0.503	0.815
	Q2	0.569	
	Q3	0.670	
	Q4	0.630	
	Q5	0.769	
	Q6	0.642	
	Q7	0.633	
	Q8	0.721	
	Q9	0.422	
	Q10	0.708	
Pemberdayaan Psikologis (X ₂)	Q1	0.433	0.796
	Q2	0.533	
	Q3	0.718	
	Q4	0.554	
	Q5	0.763	
	Q6	0.646	
	Q7	0.771	
	Q8	0.803	
Kinerja Karyawan (Y)	Q1	0.377	0.831
	Q2	0.680	
	Q3	0.721	
	Q4	0.703	
	Q5	0.684	
	Q6	0.616	
	Q7	0.544	
	Q8	0.652	
	Q9	0.661	
	Q10	0.716	
	Q11	0.658	
	Q12	0.305	

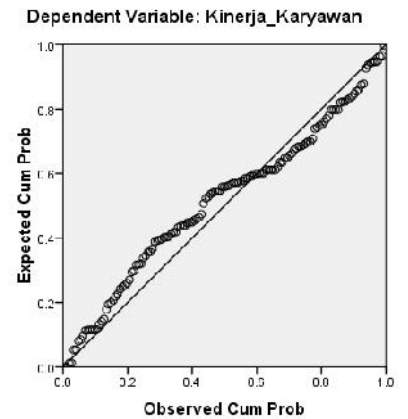
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi setiap indikator dari setiap variabel berada diatas nilai kritis 0.3 yang berarti bahwa indikator-indikator tersebut dinyatakan valid. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada di atas ambang batas 0.60, menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi klasik yang

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



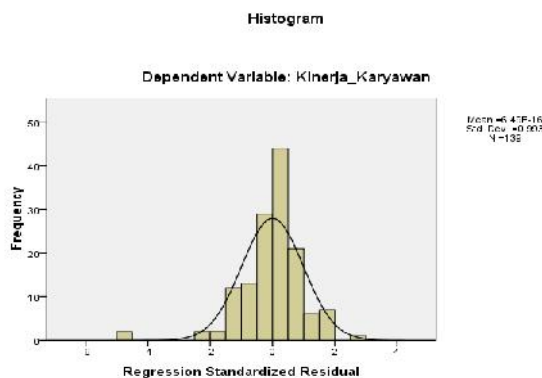
disyaratkan. Adapun hasil pengujian terhadap asumsi klasik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diuraikan dibawah ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2005). Adapun hasil pengujian normalitas data disajikan dalam gambar berikut:

Berdasarkan gambar di atas, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencah jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

Uji normalitas juga dapat diketahui dengan melihat gambar histogram penyebaran data sebagai berikut:



Berdasarkan gambar di atas, nampak bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk seperti lonceng (*bell shaped*), sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi.

Uji normalitas data dapat juga dilakukan secara statistik, yaitu dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33927175
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.069
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.261
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083

a. Test distribution is Normal.

Nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.083 berada diatas *cut off value* yang telah disepakati, yaitu 0.05 maka disimpulkan data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi.

Indikator nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* merupakan uji yang sering digunakan untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi. Pedoman umum (*rule of thumb*) untuk batasan nilai VIF dan *tolerance* agar model regresi terbebas dari persoalan multikolinearitas adalah dibawah 10 untuk VIF dan diatas 10 persen (0.1) untuk *tolerance* (Ghozali, 2005). Adapun hasil pengujian terhadap ada atau tidaknya problem multikolinieritas disajikan dalam tabel berikut:

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan_Emosi	.774	1.292
Pemberdayaan_Psikologis	.774	1.292

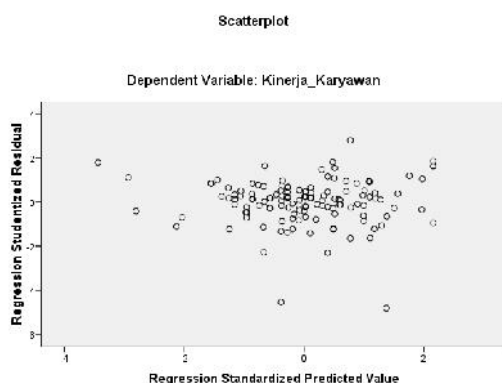
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kolinearitas yang tinggi antar variabel bebas dalam model penelitian ini atau tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik, yaitu dengan menghubungkan nilai variabel dependen yang diprediksi (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dimana sumbu X adalah nilai variabel dependen yang diprediksi dan sumbu Y adalah residualnya. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan dalam gambar berikut:



Berdasarkan Gambar di atas, nampak bahwa noktah-noktah terpencah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebarkan lalu menyempit atau sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi

Setelah model regresi linear berganda dalam penelitian ini terbukti telah terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis terhadap persamaan regresi

yang dihasilkan model regresi tersebut. Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil komputasi data dengan SPSS, diperoleh hasil untuk analisis regresi, sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.826	4.483		3.754	.000
Kecerdasan_Emosi	.272	.117	.189	2.331	.021
Pemberdayaan_Psikologis	.568	.106	.437	5.381	.000
R ²				0.305	
Adjusted R ²				0.295	
Std. Error of the Estimate				4.371	
F Hitung				29.905	
Persamaan Regresi	$Y = 16.826 + 0.189X_1 + 0.437X_2$				

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam uji regresi berganda, maka diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai (constant), menunjukkan nilai sebesar 16.826 artinya jika nilai variabel *independent* (bebas) nol maka nilai variabel *dependen* (terikat) sebesar 16.826 dalam hal ini jika variabel kecerdasan emosi dan pemberdayaan psikologis bernilai 0,00 (nol) maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 16.826.
2. Koefisien regresi kecerdasan emosi sebesar 0.189 menandakan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sini dapat dikatakan bahwa semakin baik kecerdasan emosi yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien regresi pemberdayaan psikologis sebesar 0.437 berpengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sehingga semakin baik pemberdayaan psikologis seorang karyawan maka akan berdampak pada semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0.295 menginformasikan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini yakni kecerdasan emosi dan pemberdayaan psikologis sebesar 29.5 persen dan selebihnya, yaitu 70.5 persen, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi linear berganda.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1 (H₁) Pengaruh Kecerdasan Emosi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis pertama yang diajukan adalah: Ho: b₁ = 0, Kecerdasan emosi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Wahid Hasyim.

Ha: b₁ > 0, Kecerdasan emosi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Wahid Hasyim.

Berdasarkan komputasi data dengan bantuan SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X₁ sebesar 0.021 atau di bawah 0.05, dan nilai t hitung 2.331 > t table 1.978 (df=n-k, df=139-3=136), oleh karena itu hipotesis nol (Ho) pertama dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya Kecerdasan emosi

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Wahid Hasyim Semarang.

b. Uji Hipotesis 2 (H_2) Pengaruh Pemberdayaan Psikologis (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H_0 : $b_2 = 0$, Pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Wahid Hasyim Semarang.

H_a : $b_2 > 0$, Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Wahid Hasyim Semarang.

Berdasarkan komputasi data dengan bantuan SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_2 sebesar 0.000 atau jauh lebih kecil daripada 0.05, dan t hitung $5.381 > t$ table 1.978 ($df=n-k$, $df=139-3=136$), oleh karena itu hipotesis nol (H_0) kedua dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Wahid Hasyim Semarang.

c. Uji Hipotesis 3 (H_3) Kecerdasan Emosi dan (X_1) dan Pemberdayaan Psikologis (X_2) Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, Kecerdasan emosi dan pemberdayaan psikologis secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Wahid Hasyim Semarang.

H_a : $b_1, b_2 > 0$, Kecerdasan emosi dan pemberdayaan psikologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Wahid Hasyim Semarang

Berdasarkan komputasi dengan bantuan SPSS diperoleh nilai F hitung 29.905 ($p : 0,000$) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5 persen (0.05), kedua variabel independen (kecerdasan emosi dan pemberdayaan psikologis) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, variabel independen (kecerdasan emosi dan pemberdayaan psikologis) dalam penelitian ini baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan hasil signifikansi t hitung untuk variabel kecerdasan emosi sebesar 0.021, pemberdayaan psikologis sebesar 0.000 dan signifikansi F hitung sebesar 0.000 lebih rendah dari signifikansi $\alpha = 0.05$, yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Saran

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosi hanya sebesar 0.189. Pada indikator *relationship manajemen* lebih dominan, sedangkan untuk indikator *self management* menempati posisi paling rendah. Pihak dekanat perlu melaksanakan kegiatan penunjang untuk meningkatkan kecerdasan emosi khususnya yang berkaitan dengan *self management* yang

akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, misalnya dengan melaksanakan kegiatan training ESQ, *outbond* dan sebagainya.

Pemberdayaan psikologis bersifat motivasional dengan cara meningkatkan keyakinan karyawan akan efektifitas kerja karyawan itu sendiri. Dari hasil penelitian, koefisien regresi variabel pemberdayaan psikologis sebesar 0.437, perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Indikator yang paling dominan adalah *meaning*, sedangkan untuk indikator *impact* (dampak) yaitu karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan dampak pada Universitas Wahid Hasyim masih sangat rendah. Pihak Rektorat perlu melakukan upaya untuk memberikan kesadaran pada karyawan tentang peran dirinya terhadap Universitas, misalnya dengan melaksanakan training motivasi, dan sebagainya agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R square (koefisien determinasi) sebesar 0.295. Hasil tersebut mengindikasikan sebesar 29.5 persen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosi (X_1) dan pemberdayaan psikologis (X_2). Sedangkan sisanya 70.5 persen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan kerja, gaji, jaminan sosial, *self esteem*, *self efficacy*, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Purba 1999, *Emotional Intelligence, Seri Ayah Bunda*, 26 Juli-8 Agustus, Dian Raya, Jakarta
- Ary Ginanjar Agustian, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Arga Wijaya Persada, Jakarta
- Anthony Dio Martin, 2000, Aplikasi EQ Based HR Management System, *Majalah Manajemen, No.148, Desember*
- Bernardin, J, 1993, *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA
- Chang, Li-Chun., Chia-Hui, Shih., Lin, Shu-Man. 2009. The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies. 47: 427-433*
- Chermiss, C, 1998, *Working With Emotional Intelligence, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations*, Rutgers University, New Jersey
- Cooper Dr, and Emory, C.W, 1995, *Metode Penelitian Bisnis, Jilid.1, ed.5*, Erlangga, Jakarta
- Debora. (2006). Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 8 (2): 61-71.*
- Dessler, G, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih bahasa: Benyamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta*
- Dewettinck, Koen., Amejide, Maaike van. (2001). Linking leadership empowerment behavior to employee attitudes and behavioural intentions. Testing the mediating role of psychological empowerment. *Emerald group personnel review. 40 (3): 284-305.*
- Goleman, D, 2000, Kecerdasan Emosi : *Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa: T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*
- , 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*
- Greasley, A. 2007. *Approaches to ncorporating human behavior into a discrete-event simulation study*. SCMIS
- Imam, G, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penerbitan UNDIP, Semarang

- , 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penerbitan UNDIP, Semarang
- Ivancevich, J.M, 2001, *Human Resource Management*, 8th Edition, McGraw Hill, New York
- Lies Indriyatni, 2009, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan dan Organisasi. *Fokus Ekonomi Vol. 4 No. 2 Desember 2009: 40-45.*
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa: Bayu Brawira*, Salemba Empat, Jakarta
- Mayer, J, 2000, EQ dan Kesuksesan Kerja, <http://www.e-psikologis.com>, 22 Mei 2014
- Mohammad, As'ad, 1995, *Psikologis Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Natsir, M, Ph.d, 2005, *Penggunaan Analisis Data untuk Menarik Kesimpulan*
- , 2005, *Metode Penelitian, Penerbit Ghalia Indonesia, Cetakan Keenam*, Bogor,.
- Pan, jing-zhou., Zhou, Xiao-Xue., Zhou Xia-Qing. 2008. The role of leadership between the employees and the organization: a bridge or a ravine empirical study from China. *Journal of management and marketing research.*
- Patton, P, 1998, *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja, Alih Bahasa : Zaini Dahlan*, Pustaka Delaprata, Jakarta
- R.A Fabiola Meirnayati Trihandini, 2005, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang), *Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang*. <http://www.kumpulantesismanajemen.com>, 8 Juni 2014
- Riduwan, 2005, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta
- Robbins, S, P, 1996, *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta
- Schuller, R,S, dan Jackson, SL, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad 21, Ed.6, jilid.2, Alih Bahasa: Abdul Rosyid SS*, Erlangga, Jakarta
- Simamora, H, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Simarmata, Henry., Simarmata, Nicholas.(2009). PEMBERDAYAAN KARYAWAN. <http://headtoreseach.blogspot.com> (diakses 23 Mei 2014)
- Siti Fatimah Nurhayati, 2000, Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan: Masihkah Diperlukan, *Telaah Bisnis, Vol.1, No, 1, Juli*
- Siti Habibah, 2001, Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat, *Telaah Bisnis, Vol.2, No.1. p.27-37.*
- Spreitzer, GM. 1997. *Empowerment to lead: The role of psychological empowerment in leadership*, Center for affective organizational. Marshal School of Business. University of Southern California-Los Angeles,
- Sugiyono, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- , 2007, *Statistika untuk Penelitian*, CV. Alvabeta, Bandung.
- Sucahyo Heriningsih, et al, 2005, Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Pemahaman Pengetahuan Akuntansi Di Tingkat Pengantar Dengan Penalaran dan Pendekatan Sistem. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Volume XVI Nomor 2 Agustus 2005 Hal. 79-92.*
- Sukiman, Endang Rusdianti, 2009, Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Terhadap Guru SMP Negeri Wilayah Kecamatan Gunungpati Kota Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Edisi III, Agustus 2009: 41-61.*
- Willy Lutfiani Rosalina, 2008, Pengaruh Kecerdasan Emosional Perawat Terhadap Perilaku Melayani Konsumen dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 2, No. 3, November 2008 Hal. 201-221.*
- Winardi, 1996, *Perilaku Konsumen*, Bandung.

Yuniningsih, 2002, Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan, *Fokus Ekonomi Vol.1 No.1 April 2002*.