



Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja pada Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bekasi

Muhammad Labib Anjasrian^{1*}, Denny Nazaria Rifani²

^{1,2}Program Studi Manajemen Pemasyarakatan, Jurusan Ilmu Pemasyarakatan, Politeknik Pengayoman Indonesia, Indonesia

*Penulis Korespondensi: labibanjasryan1004@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of emotional intelligence on employee performance at Bekasi Class IIA Penitentiary. The background of this research is based on the importance of employees' ability to manage and utilize emotions effectively to support work effectiveness in an environment with high levels of pressure and complexity, such as correctional institutions. This research uses a quantitative approach with a causal associative research design. The population in this study consists of all employees at Bekasi Class IIA Penitentiary, with a sampling technique using saturated sampling, resulting in a total of 106 respondents. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, which was preceded by validity, reliability, and normality tests. The research results indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the level of emotional intelligence possessed by employees, the better their performance. The coefficient of determination (R^2) indicates that emotional intelligence contributes 53.0% to employee performance, while the remaining percentage is influenced by factors outside the variables studied. Thus, emotional intelligence is an important factor that needs to be developed thru continuous training and coaching, in order to improve overall performance and the quality of correctional services.*

Keywords: *Correctional Institution; Emotional Intelligence; Employee Performance; Linear Regression; Training and Development.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bekasi. Latar belakang dari penelitian ini didasari oleh pentingnya kemampuan pegawai dalam mengelola dan memanfaatkan emosi secara tepat guna mendukung efektivitas kerja di lingkungan yang memiliki tingkat tekanan dan kompleksitas tinggi seperti lembaga pemasyarakatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Bekasi, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah responden sebanyak 106 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, yang sebelumnya didahului dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa emotional intelligence memberikan kontribusi sebesar 53,0% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, kecerdasan emosi merupakan faktor penting yang perlu dikembangkan melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, guna meningkatkan kinerja dan kualitas layanan pemasyarakatan secara menyeluruh.

Kata kunci: Kecerdasan Emosi; Kinerja Pegawai; Lembaga Pemasyarakatan; Pelatihan dan Pembinaan; Regresi Linier.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan aspek fundamental yang menunjang keberhasilan dalam berbagai bidang, termasuk organisasi, bisnis, dan individu. Menurut Mishra & Mohapatra (2010) juga menjelaskan bahwa kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, kualitas, profitabilitas, motivasi pegawai, dan citra organisasi. Memahami kinerja secara mendalam menjadi kunci untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja merupakan efektivitas,

efisiensi, dan produktivitas individu atau tim dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik membuahkan banyak manfaat untuk organisasi, individu, dan masyarakat secara keseluruhan. Kinerja yang baik juga dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan organisasi, sehingga kepuasan pelanggan dan klien meningkat (Haksanggulawan, Hajar, & Putera, 2023). Organisasi yang berkinerja baik akan menikmati berbagai manfaat yang saling menguntungkan. Manfaat tersebut antara lain adalah peningkatan output produksi dan efisiensi operasional, yang berarti lebih banyak produk atau layanan dapat dihasilkan dengan lebih cepat dan hemat. Kinerja yang baik juga terbukti meningkatkan profitabilitas, sehingga memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan finansialnya. Di sisi lain, kualitas produk dan layanan juga akan meningkat, yang berdampak positif pada kepuasan pelanggan.

Kinerja yang baik menjadi faktor yang sangat krusial bagi kesuksesan suatu organisasi, karena dapat berkontribusi pada peningkatan di berbagai aspek penting. Aduan masyarakat menjadi salah satu indikator penting dalam evaluasi kinerja pegawai dan efektifitas suatu organisasi pada lembaga pemasyarakatan, karena keterlibatan dan bentuk aduan dari masyarakat dapat membantu menciptakan akuntabilitas dan transparansi. Berdasarkan data yang dihimpun, Ombudsman Republik Indonesia telah menerima 164 laporan pengaduan yang berkaitan dengan kinerja sistem Pemasyarakatan dalam lima tahun terakhir. Ini mengindikasikan adanya tingkat ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia. Kondisi ini memerlukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi permasalahan struktural dan merumuskan langkah-langkah perbaikan yang komprehensif. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia, lembaga ini diberi tugas untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan publik serta menangani aduan masyarakat yang bersangkutan dengan institusi pemerintahan.

Bentuk evaluasi kinerja pegawai tidak hanya dapat dilihat dari aspek banyaknya aduan dari masyarakat terkait ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan oleh Lembaga Pemasyarakatan, akan tetapi juga dari dampaknya terhadap tujuan dan pencapaian dalam bekerja, termasuk efektivitas dalam menjalankan tugas. Tingkat residivisme adalah salah satu indikator yang bisa digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif kinerja karyawan lepas. Tingkat residivisme mencerminkan sejauh mana pembinaan yang dilakukan oleh pegawai mampu mengurangi kemungkinan warga binaan kembali melakukan pelanggaran hukum setelah bebas. Berdasarkan data persentase residivisme di Indonesia selama periode 2019 hingga 2023, terlihat bahwa angka residivis cenderung mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2019, dari total 141.662 Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) yang dibebaskan, sebanyak 22.132 orang kembali masuk ke lembaga pemasyarakatan, sehingga menghasilkan

tingkat residivisme sebesar 15,62%. Tahun 2020 mencatat jumlah WBP bebas sebanyak 143.303 orang, dengan 23.382 di antaranya kembali melakukan tindak pidana, sehingga tingkat residivisme meningkat menjadi 16,32%. Sementara itu, pada tahun 2021, jumlah WBP yang bebas menurun menjadi 120.043 orang, dengan 18.467 orang kembali menjadi residivis, atau sebesar 15,38%. Pada tahun 2022, terdapat 140.843 WBP yang bebas, dan 20.065 di antaranya kembali masuk ke lembaga pemasyarakatan, dengan persentase residivisme sebesar 14,25%. Terakhir, pada tahun 2023, jumlah WBP yang dibebaskan menurun menjadi 105.769 orang, dan sebanyak 13.730 orang kembali menjadi residivis, dengan tingkat residivisme sebesar 12,9%.

Dalam menyelesaikan permasalahan diatas, kinerja seorang pegawai dapat diukur melalui Kecerdasan Emosi (Emotional Intelligence). Kecerdasan Emosi sebagaimana didefinisikan oleh Salovey & Mayer (1990), adalah kemampuan untuk mengamati perasaan juga emosi orang lain berikut diri sendiri, membedakan, dan menggunakan informasi ini untuk mengarahkan pemikiran serta tindakan. Menurut Tang et al., (2020) memperluas definisi ini dengan menyatakan bahwa Kecerdasan Emosi mencakup hampir semua aspek yang tidak diukur oleh kecerdasan intelektual (IQ). Dalam dunia pekerjaan yang semakin rumit dan terus berubah, baik itu dalam bidang pemerintahan atau bidang non pemerintahan, kemampuan dalam mengelola emosi atau yang biasa disebut dengan Kecerdasan Emosi sangat diperlukan. Kemampuan tersebut sangat penting sebagai pelengkap dari kecerdasan intelektual.

Berbagai penelitian terdahulu mendukung keterkaitan antara kecerdasan emosi dengan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian Tang et al. (2020) menunjukkan bahwa regulasi emosi dan pemanfaatan emosi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja. Penelitian lain oleh Paniotova-Maczka et al. (2021) juga menegaskan bahwa kecerdasan emosi berhubungan positif dengan kinerja di berbagai sektor pekerjaan. Hal ini memperkuat asumsi bahwa penguasaan kecerdasan emosi dapat menjadi salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai pemasyarakatan, yang dituntut untuk bekerja dengan profesional di tengah tantangan berat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bekasi menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kecerdasan emosi memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi pengambil kebijakan di lingkungan pemasyarakatan untuk merancang

strategi peningkatan kapasitas pegawai, baik melalui pelatihan maupun program pengembangan sumber daya manusia yang berbasis pada kecerdasan emosi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kecerdasan Emosi (Emotional Intelligence)

Konsep kecerdasan emosi pertama kali diperkenalkan oleh Salovey dan Mayer (1990) sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengatur, dan mengekspresikan emosi baik pada dirinya sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosi bukan hanya sekadar kemampuan emosional, melainkan keterampilan dalam memanfaatkan emosi sebagai sumber informasi yang dapat mengarahkan pola pikir dan tindakan. Daniel Goleman (1998) kemudian mempopulerkan konsep ini dengan menekankan bahwa kecerdasan emosi berperan penting dalam membentuk kualitas hubungan sosial, motivasi diri, serta efektivitas kinerja seseorang di dunia kerja. Salovey dan Mayer (1990) membagi kecerdasan emosi dalam empat dimensi utama, yaitu: (1) self-emotional appraisal (SEA), kemampuan mengenali dan memahami emosi diri sendiri; (2) other's emotional appraisal (OEA), kemampuan memahami emosi orang lain; (3) use of emotions (UOE), kemampuan memanfaatkan emosi untuk mendukung kinerja, kreativitas, dan pengambilan keputusan; serta (4) regulation of emotions (ROE), kemampuan mengelola emosi secara efektif agar tidak mengganggu aktivitas kerja. Dimensi-dimensi tersebut menjadi acuan penting untuk mengukur tingkat kecerdasan emosi seseorang dalam konteks organisasi.

Kinerja (Job Performance)

Kinerja merupakan tingkat efektivitas individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diembannya. Mishra & Mohapatra (2010) mendefinisikan kinerja sebagai seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. Katz dan Kahn (1978) membagi indikator kinerja menjadi beberapa dimensi, antara lain kualitas kerja (quality of work), kuantitas kerja (quantity of work), keandalan (dependability), sikap pribadi (personal qualities), pengetahuan kerja (job knowledge), inisiatif (initiative), kreativitas (creativity), dan kerja sama (cooperation). Menurut Dessler (2016), kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan, keterampilan, motivasi, etos kerja), faktor organisasi (kepemimpinan, budaya kerja, sistem kompensasi), serta faktor lingkungan (sosial, ekonomi, dan teknologi). Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, kinerja pegawai mencakup efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas pembinaan, pengawasan, serta pelayanan terhadap warga binaan, yang memiliki dampak langsung pada keberhasilan program reintegrasi sosial.

Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kinerja

Sejumlah penelitian menegaskan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Tang et al. (2020) menemukan bahwa regulasi emosi (regulation of emotions) dan pemanfaatan emosi (use of emotions) secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Schlaegel, Engle, & Lang (2022) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berdampak pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas kinerja. Selain itu, meta-analisis oleh Paniotova-Maczka, Grobelny, & Radke (2021) menegaskan bahwa kecerdasan emosi berkorelasi positif dengan kinerja pekerjaan dengan validitas yang cukup tinggi. Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, kecerdasan emosi pegawai sangat penting karena lingkungan kerja penuh tekanan yang menuntut kemampuan mengelola konflik, menjaga hubungan interpersonal, serta menghadapi beban kerja tinggi. Pegawai dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik cenderung mampu menjaga profesionalisme, menurunkan potensi perilaku kontraproduktif, serta meningkatkan kualitas pembinaan terhadap warga binaan. Dengan demikian, kecerdasan emosi dapat dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai pemasyarakatan.

3. HIPOTESIS

Peneliti menggunakan uji regresi sebagai metode analisis dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan ini, peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho : Tidak ada hubungan atau pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja di Lembaga Pemasyarakatan
- Ha : Terdapat hubungan atau yang signifikan antara Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja di Lembaga Pemasyarakatan

4. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini melalui proses yang sistematis dan ilmiah untuk menjelaskan pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja di Lembaga Pemasyarakatan, untuk menghasilkan data penelitian yang objektif dan dapat dikomunikasikan dengan jelas melalui penggunaan angka untuk analisis statistik. Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian oleh Ardyan (2023:46) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif, yang didasarkan pada prinsip-prinsip positivisme, melibatkan pengumpulan data numerik dari populasi atau sampel menggunakan alat ukur yang telah ditetapkan, dan analisis data tersebut dilakukan dengan metode statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi merupakan sumber data utama dalam penelitian kuantitatif.

Peneliti perlu mengambil sampel dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bekasi yang berjumlah 141 orang. Berdasarkan data yang didapatkan yaitu jumlah pegawai di Lapas Kelas IIA Bekasi berjumlah 146 orang. Berdasarkan populasi yang telah diukur dengan rumus rumus Krejcie dan Morgan maka besaran sampel adalah 106 orang.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 27. Uji ini berupa kuesioner yang disebarakan kepada 30 orang pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bekasi. Uji validitas perlu dilakukan untuk mengukur dan mengetahui ketepatan instrumen dari variabel. Berikut uji validitas variabel X dan Y.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosi (X).

Item	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X_1	0,025	0,409	0,361	Valid
X_2	0,015	0,441	0,361	Valid
X_3	0,023	0,414	0,361	Valid
X_4	0,001	0,556	0,361	Valid
X_5	0,000	0,581	0,361	Valid
X_6	0,006	0,489	0,361	Valid
X_7	0,018	0,429	0,361	Valid
X_8	0,030	0,396	0,361	Valid
X_9	0,031	0,395	0,361	Valid
X_10	0,027	0,405	0,361	Valid
X_11	0,014	0,443	0,361	Valid
X_12	0,000	0,607	0,361	Valid
X_13	0,015	0,439	0,361	Valid
X_14	0,019	0,425	0,361	Valid
X_15	0,029	0,398	0,361	Valid
X_16	0,011	0,458	0,361	Valid

Sumber : Data SPSS diolah penulis, 2025

Tabel diatas menunjukkann bahwa keseluruhan nilai r hitung dari 16 item pernyataan kuesioner memiliki nilai > lebih dari nilai r tabel. Sehingga seluruh item kuesioner dapat disimpulkan dianggap valid. Nilai tertinggi pada r hitung ada pada indikator ke dua belas yaitu 0,607. Sedangkan nilai terendah ada pada indikator kesembilan yaitu 0,395.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).

Item	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y_1	0,034	0,389	0,361	Valid
Y_2	0,022	0,416	0,361	Valid
Y_3	0,003	0,529	0,361	Valid
Y_4	0,000	0,742	0,361	Valid
Y_5	0,000	0,637	0,361	Valid
Y_6	0,000	0,754	0,361	Valid
Y_7	0,000	0,878	0,361	Valid
Y_8	0,000	0,813	0,361	Valid

Sumber : Data SPSS diolah penulis, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai r hitung dari 30 item pernyataan kuesioner bernilai > lebih dari nilai r tabel. Sehingga seluruh item kuesioner dapat disimpulkan dianggap valid. Nilai r hitung tertinggi pada pengujian ini yaitu pada indikator ketujuh yaitu 0,878 dan nilai terendah pada indikator pertama yaitu 0,389.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas instrumen diuji melalui aplikasi IBM SPSS 27. Nilai reliabilitas dapat dilihat dari tabel Cronbach's Alpha. Apabila nilai > 0,6 maka instrumen terpercaya dan dapat digunakan. Begitupun sebaliknya, bila nilai < 0,6 maka instrumen tidak terpercaya dan tidak dapat digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosi (X).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	16

Sumber : Data SPSS diolah penulis, 2025

Nilai Cronbach's Alpha pada hasil uji reliabilitas sebesar 0,738. Nilai tersebut berdasarkan tabel kriteria reliabilitas menunjukkan kriteria nilai yang tinggi. Sehingga hasil tersebut terpercaya dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Kinerja (Y).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

Sumber : Data SPSS diolah penulis, 2025

Nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas sebesar 0,789. Nilai tersebut berdasarkan tabel kriteria reliabilitas menunjukkan kriteria nilai yang tinggi. Sehingga hasil tersebut terpercaya dan layak untuk digunakan dalam penelitian

c. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test digunakan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27.0 untuk menilai distribusi data. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Interpretasi hasil uji normalitas adalah: jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94158738
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.044
	Negative	-.053

Sumber : Data SPSS diolah penulis, 2025

Merujuk pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini memenuhi kriteria uji normalitas karena 0,200 lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa data layak untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.229	2.253		1.877	.063
	X	.431	.040	.728	10.821	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang diperoleh sebelumnya, nilai konstanta adalah sebesar 4,229, yang menunjukkan bahwa ketika variabel Kecerdasan Emosi dianggap tetap atau tidak berubah, nilai awal dari variabel Kinerja adalah 4,229.

Sementara itu, nilai koefisien sebesar 0,431 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Kecerdasan. Emosi akan meningkatkan nilai Kinerja sebesar 0,431. Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Bekasi.

e. Uji Signifikansi

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1022.998	1	1022.998	117.100	.000 ^b
	Residual	908.558	104	8.736		
	Total	1931.557	105			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data SPSS diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil uji signifikansi yang menguji pengaruh variabel Kecerdasan Emosi terhadap variabel Kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Bekasi. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi atau probabilitas yang dihasilkan adalah sebesar 0,000. Dalam uji signifikansi, jika nilai tersebut berada di bawah 0,05, maka H_0 dinyatakan ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi melebihi 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Karena nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosi dan Kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Bekasi.

f. Uji Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.525	2.956

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.35 yang memuat hasil uji determinasi, diketahui bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,728. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel independen, yaitu kecerdasan emosi, dengan variabel dependen, yaitu kinerja. Selain itu, nilai R square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,530. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 53,0% variasi pada variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosi. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 47,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan emosi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Bekasi, masih terdapat variabel lain yang turut memengaruhi kinerja namun tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Bekasi. Temuan ini memperkuat teori Salovey & Mayer (1990) yang menyatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosi tinggi cenderung lebih mampu memahami emosi diri dan orang lain, serta mengelolanya secara efektif dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, kemampuan ini sangat penting karena pegawai dihadapkan pada kondisi kerja dengan kompleksitas tinggi, termasuk menangani warga binaan yang memiliki latar belakang sosial, psikologis, dan kriminal yang beragam. Dengan kecerdasan emosi yang baik, pegawai dapat menjaga ketenangan, menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan tetap fokus pada tugas pembinaan serta pelayanan.

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memberikan kontribusi sebesar 53,0% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kecerdasan emosi merupakan faktor penting, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta dukungan sarana dan prasarana. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Dessler (2016) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, organisasi, dan lingkungan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan tidak cukup hanya mengembangkan kecerdasan emosi, tetapi juga memerlukan perbaikan manajerial dan sistem kerja yang komprehensif.

Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Tang et al. (2020) dan Paniotova-Maczka et al. (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan positif dengan kinerja pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan self-emotional appraisal dapat memahami kondisi emosional dirinya sehingga lebih mampu mengendalikan stres. Sementara itu, kemampuan other's emotional appraisal membantu mereka memahami perasaan warga binaan maupun rekan kerja, yang berdampak pada komunikasi dan hubungan interpersonal yang lebih baik. Kemampuan use of emotions dan regulation of emotions juga berperan dalam menjaga motivasi kerja, mengambil keputusan secara tepat, serta mengendalikan emosi agar tidak mengganggu produktivitas.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Lapas Kelas IIA Bekasi maupun institusi pemasyarakatan pada umumnya. Peningkatan kecerdasan emosi pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, pendampingan psikologis, dan program pengembangan sumber daya manusia yang menekankan keterampilan interpersonal. Selain itu, perlu adanya dukungan organisasi berupa kepemimpinan yang inspiratif, budaya kerja kolaboratif, serta fasilitas kerja yang memadai agar pegawai dapat mengoptimalkan kinerjanya. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kualitas pelayanan pemasyarakatan dapat meningkat, angka residivisme menurun, serta kepercayaan publik terhadap lembaga pemasyarakatan semakin terjaga.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bekasi. Pegawai dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi mampu mengelola emosi diri, memahami perasaan orang lain, serta menggunakan emosi sebagai pendorong motivasi kerja. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja, baik dari aspek produktivitas, efektivitas, maupun kemampuan dalam menghadapi konflik di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dengan demikian, kecerdasan emosi menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas pemasyarakatan. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memberikan kontribusi sebesar 53,0% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, serta dukungan sarana dan prasarana. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari pendekatan yang komprehensif. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosi perlu diintegrasikan dengan perbaikan sistem manajerial dan kebijakan organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bekasi maupun institusi pemasyarakatan lainnya memberikan perhatian serius pada pengembangan kecerdasan emosi pegawai. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada pengelolaan emosi, keterampilan komunikasi, resolusi konflik, serta penguatan motivasi kerja. Selain itu, dukungan berupa konseling psikologis dan kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan agar pegawai mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih efektif. Selain aspek individu, organisasi juga perlu memperbaiki faktor pendukung lainnya seperti pola kepemimpinan, budaya kerja yang kolaboratif, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh, mengurangi tingkat residivisme, serta memperbaiki citra lembaga pemasyarakatan di mata masyarakat. Penelitian lanjutan juga disarankan untuk mengkaji faktor lain di luar kecerdasan emosi, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai pemasyarakatan.

DAFTAR REFERENSI

- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., ... Judijanto, L. (2023). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif: Pendekatan metode kualitatif dan kuantitatif di berbagai bidang*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human resource management* (15th ed.). Pearson. Retrieved from <http://www.pearsonmylabandmastering.com>
- Gangguan, M., Di, K., Kelas, R., & Pernalang, I. I. B. (2024). Pendekatan kecerdasan emosional petugas pengamanan dalam mencegah gangguan kamtib di Rutan Kelas IIB Pernalang. *Jurnal Teknik Pemasyarakatan*, 5(3).
- Gede Endra Bratha, W., & Ali, H. (2023). Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11), 1821–1830. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i11.544>
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam. <https://doi.org/10.1002/Itl.40619981008>
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bombana. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. In *Organizational behaviour* (Vol. 2, pp. 152–168). Retrieved from www.hrfolks.com

- Mishra, P. S., & Mohapatra, A. K. D. (2010). Relevance of emotional intelligence for effective job performance: An empirical study. *Vikalpa*, 35(1), 53–61. <https://doi.org/10.1177/0256090920100104>
- Muhammad Taufiq Azhari, M. P., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., Rafida, T., & Juansa, A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. PT Sonpedia Publishing Indonesia. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=P7OpEAAAQBAJ>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Paniotova, D., Grobelny, J., & Radke, P. (2021). Emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 12(1), 1–22. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2021.10037977>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sari, P. A., & Pangestuti, N. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 739–746. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3229>
- Schlaegel, C., Engle, R. L., & Lang, G. (2022). The unique and common effects of emotional intelligence dimensions on job satisfaction and facets of job performance: An exploratory study in three countries. *International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1562–1605. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1811368>
- Tang, H., Wang, G., Zheng, J., Luo, L., & Wu, G. (2020). How does the emotional intelligence of project managers affect employees' innovative behaviors and job performance? The moderating role of social network structure hole. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020969382>