

PERAN KECERDASAN EMOSI, TERHADAP KINERJA KOLEKTOR KOPERASI SIMPAN PINJAM MORISAMA GOWA**THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, ON THE PERFORMANCE OF THE COOPERATIVE COLLECTOR SAVING AND LOAN MORISAMA GOWA****Joko purwanto****Dewi Angreini****Fakultas Psikologi universitas Indonesia Timur**Joecho.Purwanto@gmail.com*(Diterima: 22 September 2020; direvisi: 16 Oktober 2020; dipublikasikan: 6 November 2020)*

8 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan

akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).**Abstract**

The purpose of this study was to determine emotional intelligence on the performance of employees / collectors in the Mori Sama Gowa savings and loan cooperative. The research method uses a quantitative approach, the population in the study is at the same time a sample of 30 people, namely saturated samples, data collection using a questionnaire with a liker scale on each variable in this study. Based on the results of the Emotional Intelligence hypothesis test on Collector Performance, a constant value of 4.874 has a significant positive effect on collector performance in the Morisama Gowa cooperative. The emotional intelligence variable is 1%, so the collector's performance increases by 0.957 with the assumption of a constant. In the regression test with significant rules used a probability of less than 0.005. From the results of the table above, with a significant value, the result is 0.000 with a standardized reference value of $P \leq 0.005$ or $0.000 \leq 0.005$, the results obtained are that there is a positive influence between Emotional Intelligence on Collector Performance of the Mori Sama Gowa Cooperative. So that the hypothesis H_0 is accepted, namely that there is a significant positive influence between emotional intelligence on Collector Performance in the Morisama Gowa cooperative

Keywords: Emotional Intelligence, and Collector Performance**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan /kolektor pada koperasi simpan pinjam Mori Sama Gowa. Metode penelitian dengan pendekatan Kuantitatif, populasi dalam penelitian sekaligus menjadi sampel sebanyak 30 orang yaitu sampel jenuh, pengumpulan data dengan kuisioner dengan skala liker pada setiap variable pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Kolektor mendapatkan nilai signifikan nilai konstanta sebesar 4,874 berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja kolektor pada koperasi Morisama Gowa. Variabel kecerdasan emosi sebesar 1% maka kinerja kolektor meningkatkan 0,957 dengan asumsi konstanta. Pada uji regresi dengan kaidah signifikan yang digunakan probality kurang dari 0,005. Dari hasil table diatas dengan nilai signifikan memperoleh hasil 0,000 dengan rujukan standarisasi nilai $P \leq 0,005$ atau $0,000 \leq 0,005$ maka hasil yang didapatkan ada pengaruh yang positif antara Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Kolektor Koperasi Mori Sama Gowa.Dengan besaran pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja kolektor. Sehingga hipoteses H_0 diterima yaitu terdapat Pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja Kolektor pada koperasi Morisama Gowa.

Keywords: Emotional Intelligence, and Collector Performance

PENDAHULUAN

Koperasi sangat berperan aktif di Indonesia. Perkembangannya koperasi di Indonesia sangat pesat. Koperasi sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena sangat membantu dalam permodalan masyarakat. Sistem koperasi berbeda dengan system rentering yang dapat memcekik masyarakat yang meminjam dana. Sistem koperasi memberikan pinjaman ke nasabah dengan bunga kecil serta system dan mekanisme yang mudah. Saat ini masyarakat sangat antusias untuk melakukan peminjaman pada koperasi, namun hal ini juga berbanding lurus dengan meningkatnya jumlah tunggakan yang dilakukan oleh para nasabah. Tunggakan nasabah terjadi karena ketidakmampuan nasabah dalam melakukan proses pembayaran dan disisi lain beberapa penagihan yang dilakukan oleh koperasi tidak berjalan secara efektif.

Karyawan yang melakukan penagihan pada nasabah sering disebut sebagai kolektor. Kolektor dalam kamus besar bahasa Indonesia memiliki arti sebagai orang yang mengumpulkan dana perusahaan. Kolektor ini memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kolektor berperan aktif dalam menjaga hubungan nasabah dan menjaga nama baik perusahaan. Kolektor koperasi harus memiliki kestabilan emosi guna menjaga keharmonisan antara kolektor dan nasabah. Sering terjadi dilapangan pertengkaran antara kolektor dan nasabah dikarenakan nasabah tidak melakukan pembayaran dan kolektor tidak menerima sehingga pertengkaran terjadi karena nasabah merasa tidak dihargai. Ketidakmampuan dalam mengatasi emosi kolektor sering terjadi permasalahan dengan nasabah. Proses penagihan yang santun dan beretika memberikan nilai positif bagi kolektor sehingga nasabah merasa senang.

Kecerdasan emosi yang dimiliki kolektor akan memberikan dampak positif bagi nasabah dan kelancaran penagihan. Kecerdasan emosi adalah upaya untuk mengelola emosi agar terkendali dan dapat dimanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan terutama yang berkaitan dengan hubungan antara manusia. (Ngalim, 2014). Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasa dan berkata jujur sesuai yang disarankan, adakalanya emosi

berwujud senang dan tidak senang, empati dan simpati, suka dan benci, gembira atau sedih dan lain-lainnya. Bagi individu yang menyenangkan atau disukai tentu akan mendorong tentu akan mendorong untuk menjauhinya atau menghindarinya, gejala-gejala perasaan itu biasanya selalu disertai dengan gejala-gejala jasmani. (Ngalim, 2014). Aspek kecerdasan emosi ialah, mengenali emosi diri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain.

Proses penagihan dengan beretika disukai oleh nasabah sehingga kelancaran dalam proses penagihan berjalan sesuai yang diinginkan. Kinerja kolektor yang berperan aktif dan memiliki integritas tinggi dapat memajukan koperasi simpan pinjam. Kolektor yang tidak memiliki integritas tinggi dengan mudah melakukan tindakan pengelap dana koperasi. Banyak kasus yang terjadi seorang kolektor memakai dana tagihan untuk kepentingan pribadinya, sehingga dana hasil tagihan tidak disetorkan ke perusahaan. Kolektor yang melakukan tindakan penyelewengan dana koperasi biasa dilaporkan ke pihak yang berwajib untuk diberikan sebuah tindakan. Kurangnya rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap perusahaan pada diri kolektor sehingga mampu melakukan tindakan penyelewengan dana perusahaan, maka dengan itu kolektor harus memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen serta jiwa memiliki perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap kolektor. Komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (Agus Wiyaka, 2010).

Komitmen organisasi atau sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi diungkap dengan skala komitmen

organisasi. (Masram dan Mu'ah, 2017) aspek komitmen organisasi, identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan.

Loyalitas kolektor terhadap perusahaan akan memberikan jiwa rasa memiliki terhadap perusahaan. Jiwa rasa memiliki bagi setiap karyawan dapat memberikan motivasi bagi diri karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Keberhasilan memotivasi diri sendiri memberikan hasil kinerja yang baik bagi diri kolektor dan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopiah, 2014). Kinerja individu dan kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan faktor eksternal (Sedarmayanti, 2010). Aspek kinerja yaitu, mutu pekerjaan, kejujuran karyawan dan inisiatif.

Masalah yang dihadapi koperasi saat ini adalah banyak nasabah macet yang tidak dapat dimengembalikan dana pinjaman, kurang modal pemilik koperasi serta pemakaian kolektor koperasi. Masalah yang dihadapi koperasi ini tidak lepas kurang rasa kepemilikan dari setiap unsur yang berperan didalamnya baik anggota koperasi maupun kolektor koperasi. Masalah modal tidak kembali bagi pemilik koperasi ini juga disebabkan kurangnya harmonisnya hubungan antara nasabah dan kolektor. Kurang keharmonisan ini menyebabkan kurangnya pemasukan bagi perusahaan sehingga modal awal yang keluar tidak mencapai hasil yang maksimal, sehingga pemodal koperasi modanya tidak sesuai pengeluaran dan pemasukan. Ini dapat menyebabkan koperasi atau perusahaan mengalami minus pemasukan atau bahkan mengalami kebangkrutan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Atkhan (2013) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pt. Telkom Siporenu Makassar mendapatkan hasil secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Banyaknya karyawan/kolektor dilapangan mengalami pertengkaran dengan nasabah sehingga penagihan yang dilakukan tidak begitu lancar. Kecerdasan emosi sangat berhubungan dengan hasil kinerja kolektor, sehingga Kecerdasan emosi sangat berhubungan agar

diperoleh kinerja yang maksimal dari karyawan. Karena kecerdasan emosional sangat berkaitan dengan berbagai hal seperti perilaku moral, cara berfikir yang realistis, pemecahan masalah, interaksi sosial, emosi diri dan keberhasilan baik, secara akademik maupun pekerjaan. (Ekman, 2007)

Berdasarkan berbagai fenomena dan temuan penelitian terdahulu maka peneliti ingin mengaji fenomena terkait peran kecerdasan emosi terhadap kinerja koperasi Mori Sama Gowa sehingga tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan koperasi Mori Sama Gowa.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kuantitatif ialah Pendekatan ini menekankan analisisnya pada data-data yang bersifat numerical atau angka yang nantinya akan diolah dengan metode statistika. (Azwar, 2013). Populasi adalah seluruh karyawan koperasi Mori Sama Gowa sebanyak 30 orang. Sampel adalah sebagian dari pada populasi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Azwar, 2010) sebanyak 30 orang. Pengumpulan data yang digunakan kuisisioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan mengumpulkan data dari respondent yang mengajukan pernyataan tertulis yang dimana setiap variabelnya dibuatkan kuisisioner. Dengan sistem kerjanya dengan menjawab pernyataan yang diberikan skornya terbagi dua adalah *favorable* (pernyataan yang mendukung) skala liker dengan skor 1-4, sebaliknya untuk pernyataan *unfavorable* (pernyataan Yang tidak Mendukung) skala liker dengan skor 1-4. Teknik analisa data yang di gunakan Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Respon. Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (*Simple Linear Regression*) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun

prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas. Sugiono (2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Relibilitas

Uji Validitas Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian, mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan diperoleh koefisien korelasi positif dan minimal dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini valid, atau dapat mengukur apa yang semestinya diukur. Dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang telah ditetapkan.

Uji reliabilitas adalah mengukur keandalan suatu instrumen, pada penelitian ini digunakan *Alpha Cronbach* menyatakan bahwa nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Berikut hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian.

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien *Alpha Cronbach* pada masing-masing variabel yaitu variabel kecerdasan emosi sebesar 0,884 dan variabel kinerja kolektor sebesar 0,918. Berdasarkan kriteria yang ada bahwa standar reliable adalah lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua instrumen pada penelitian sudah memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur pada penelitian ini. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis.

Uji prasyarat adalah hal yang mutlak harus dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Uji prasyarat pada penelitian ini terdiri dari normalitas dan lineritas. Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal, dengan kategori yang ditentukan $P \geq 0.05$. Hasil yang diperoleh dari data normalitas pada penelitian ini sebagai berikut; hasil uji normalitas dinyatakan signifikan untuk variable kinerja (Y) sebesar 0,169 sedangkan variable kecerdasan

emosi (X) sebesar 0,203, penemuan ini dapat disimpulkan bahwa kedua variable berdistribusi Normal. Setelah melakukan uji normalitas maka dilakukan uji lineritas.

Uji lineritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai uji prasyarat dalam regresi sederhana. Dasar pengambilan keputusan dalam uji lineritas, jika nilai $P \leq 0,05$ maka nilai hubungan kedua variable linear. Hasil uji lineritas output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada linearity sebesar 0,000 karena didapatkan nilai yang signifikan maka dapat disimpulkan bahwa antara variable kecerdasan emosi dan kinerja kolektor terdapat hubungan yang linear.

Setelah dilakukan uji prasyarat maka berikutnya adalah dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Morisama Gowa. Yang dapat dilihat hasil analisis pada table di bawah ini :

Berdasarkan table diatas maka terlihat bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent. Jika menjadikan rujukan pada nilai hipotesis pada uji regresi dengan kaidah signifikan yang digunakan probality kurang dari 0,005. Dari hasil table diatas dengan nilai signifikannya memperoleh hasil 0,000 dengan rujukan standarisasi nilai $P \leq 0,005$ atau $0,000 \leq 0,005$ maka hasil yang didapatkan ada pengaruh yang positif antara Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Kolektor Koperasi Morisama Gowa. Dengan besaran pengaruh dapat dilihat melalui R Square. Berdasarkan data table diatas di ketahui nilai koefisien determinasi R square adalah sebesar 0,915. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh Kecerdasan emosi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 91,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penentu terhadap peningkatan kinerja kolektor pada Koperasi Morisama Gowa sehingga hal ini harus menjadi perhatian dalam pengambil keputusan khususnya dalam pengambil keputusan.

Selanjutnya untuk melihat kontribusi masing-masing variabel pada penelitian ini maka dilakukan uji persamaan regresi. Yang dapat dilihat pada table dibawah ini ;

NO	Model	R square
1	Constanta	3.917
2	Kecerdasan Emosi	0,957

Dari table diatas menunjukkan bahwa nilai regresi sederhana pada penelitian ini sebagai berikut ;

$Y = 3.917 + 0,957 = 4,874$ yang berarti bahwa :

1. Jika Variabel Kinerja tetap dan variabelkecerdasan emosional tidak terjadi kenaikan maka variabel kecerdasan emosional memiliki nilai konstantanya 4,874.
2. Dimana setiap kenaikan sebesar 1% yang terjadi pada variabel bebas diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel kecerdasan emosi sebesar 0.957.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Kolektor pada koperasi Morisama Gowa.

Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh sukrawati (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pt. Telkom Siporenu Makassar mendapatkan hasil secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan serta penelitian yang dilakukan oleh Masram (2020) dengan judul penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang mendapatkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang positif signifikan anatara pengaruh Kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

Dari dua hasil penelitian yang di lakukan oleh dua peneliti.Ini juga sama dengan yang didapatkan oleh peneliti bahawa terdapat pengaruh yang positif terhadap kecerdasan emosi terhadap kinerja kolektor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya kecerdasan emosi maka semakin baiknya hasil kerja seorang

karyawan atau kolektor. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan Emosi sangat berperan penting dalam diri individu, dalam dunia kerja dan kecerdasan emosi juga mampu memberikan dampak yang positif bagi pola pikir dan hasil kerja karyawan. Ketika seorang karyawan mampu mengontrol dirinya dari emosi maka hasil yang didapatkan akan sebanding dengan hasil kerja atau biasa disebut kinerja. Hasil ini juga diterangkan oleh pendapat beberapa ahli di bidang kecerdasan emosi terhadap kinerja kolektor.

Penelitian di atas juga senada dengan pendapat ahli menurut Menurut Goleman(2012) kecerdasan emosi adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap. Sedangkan menurut Menurut Salovey dan Mayer (2013) kecerdasan emosi adalah menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan dan menurut Menurut Goleman (2012) adalah suatu keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita alami dengan senang atau tidak senang dalam hubungan dengna peristiwa mengenal dan bersifat subjektif.

Aspek pada kecerdasan emosi.a). Pengenalan diri yaitu mengenali perasaan sebagaimana yang terjadi, mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. b). Mengelola emosi dan pengendalian diri 3 Yaitu mengelola perasaan secara tepat, mengenali emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup

menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi. c.) Memotivasi diri sendiri Yaitu menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. d.) Mengenali emosi orang lain dan empati Yaitu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif remaja, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. e. Membina hubungan atau keterampilan sosial Yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerjasama dan bekerja dalam tim. aspek mengelola diri dan memotivasi diri sendiri sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja kolektor koperasi Mori Sama Gowa, sehingga kolektor mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widiyanti, (2013) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek dalam variabel kinerja a) Kualitas Kerja Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan b) Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing c). Pelaksanaan Tugas Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan d). Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dari aspek kinerja ini yang dominan bagi kolektor koperasi Mori Sama Gowa kualitas kerja dan pelaksanaan tugas.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek yang dominan antara kecerdasan emosi dan kinerja karyawan di Koperasi Morisama Gowa sangat berhubungan satu sama lain sehingga Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi ini sangat berperan aktif dalam setiap perkembangan manusia, dengan itu kecerdasan emosi harus dimiliki oleh setiap karyawan agar setiap karyawan dapat berpikir secara efektif serta mampu merasa tenang dalam setiap menghadapi permasalahan penagihan yang dilakukan di nasabah. Proses penagihan ini sangat memberikan tantangan karena setiap nasabah yang ditemui oleh kolektor sangat berbebeda kondisi mood nasabah., apalagi ketika nasabah tidak melakukan pembayaran dan bahkan sering terjadi di kondisi lapangan nasabah lebih duluan marah ketika ditagih dari pada kolektor yang melakukan penagihan. Kemampuan dalam mengendalikan emosi ini membuat kolektor selalu dalam ketegangan dalam bekerja tidak mudah tersinggung dan tidak mudah putus asa.

Dari hasil yang diperoleh maka peneliti berpendapat bahwa Kolektor dengan Kecerdasan emosional mampu berperan aktif dan mampu memahami kekuatan, kelemahan, dari dalam diri. Kolektor dengan Kecerdasan emosi akan mampu mengukur suasana hatinya dan memahami secara intuitif bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain. Kolektor dengan Kecerdasan emosi akan mampu menerima umpan balik dari orang lain tentang bagaimana memperbaiki secara berkelanjutan . Mampu membuat keputusan meskipun di bawah ketidakpastian maupun di bawah tekanan . Kolektor dengan Kecerdasan emosi akan mampu menunjukkan rasa humor Seorang pemimpin dengan Kecerdasan emosi akan mampu memahami berbagai faktor yang membuat dirinya disukai Kolektor dengan Kecerdasan emosi akan mampu memanfaatkan tekanan

daripada anggota organisasi ini senada juga. Dengan hasil ini pemimpin dapat mengendalikan diri dalam menjalankan tugas dan perintahnya kepada kolektor sehingga para kolektor merasa nyaman dalam bekerja, merasa di rangkul dan merasa diayomi dalam setiap langkah dan keputusan yang diambil. Dengan pengendalian emosi ini baik pada kolektor maupun pimpinan akan selaras dan mampu menjadikan kantor rasa rumah., sehingga terbentuk rasa kekeluargaan dan rasa saling menghargai satu sama lainnya begitu erat serta tidak ada perpecahan didalam dan diluar kantor .

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kecerdasan emosi pada kolektor Koperasi Mori Sama Gowa memiliki hasil yang positif terhadap Kinerja Kolektor Koperasi Mori Sama Gowa, ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis ditunjukkan nilai konstantanya sebesar 3,136 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan emosi akan berpengaruh terhadap kinerja kolektor. Besarannya koefisien pada variabel kecerdasan emosi berarti pada setiap peningkatan variabel kecerdasan emosi sebesar 1% maka kinerja kolektor meningkat 0,781 dengan asumsi konstan. Dari hasil tabel di atas dengan nilai signifikannya memperoleh hasil $0,000$ dengan rujukan standarisasi nilai $P \leq 0,005$ atau $0,000 \leq 0,005$ maka hasil yang didapatkan ada pengaruh yang positif antara Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Kolektor Koperasi Mori Sama Gowa.

Bagi setiap pegawai diharapkan selalu memberikan motivasi kepada kolektor yang lainnya sehingga motivasi setiap pegawai di koperasi mori sama selalu terjaga dan memperat rasa kekeluargaan. Pegawai yang lain diharapkan untuk tidak ragu memberikan pujian kepada pegawai yang lain untuk memberikan dorongan motivasi kepada pegawai lain dalam bekerja. Pegawai yang lain memberikan

DAFTAR RUJUKAN

Agustian, Ary Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, Jakarta: Penerbit Arga

- Agusty Ferdinand, (2010), *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi-2, Badan Penerbit, pustaka
- Anoraga dan Widiyanti, (2003), *Psikologi Dalam Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Atkhan, A Margono, Gunthar Riady, (2013), Pengaruh Kesesuaian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, *Journal Administrative Reform*, ISSN 000-000, ar, mian-fisip-ummul, ac.id.
- Azwar, Saifuddin. (2010) *metode penelitian*. Yogyakarta: pustaka pelajar
- Goleman, Danie (2002), *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada EQ*, terj. Hermaya, Jakarta: Gramedia,
- Goleman, Daniel (2012)., *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, terj. Alex Tri Kantjono, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Marsyam (2020): Analisis Kinerja Perusahaan dengan Metode Human Resource Scorecard (HRSC) di cv. xyz vol. 01 , no. 03, , *Jurnal Humaniora* Vol 6
- Ngalim Purwanto (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rajawali
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. MandarMaju, Bandung: Pustaka Pelajar
- Sondang Siagian, (2004), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Bineka
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, M, (2005). "Optimasi Jumlah Pipa Pemanas Terhadap Kinerja Kolektor Surya Pemanas Air" *Jurnal Ilmiah Teknologi Energi* ., 1-10
- BNNP Sulawesi Selatan. (2012) (on line, diakses 28 April 2013)
- Albert, C., & Garcí'a-Serrano, C. (2010). Cleaning the slate? School choice and educational outcomes in Spain. *High Educ*, 559–582. <http://doi.org/10.1007/s10734-010-9315-9>
- Wampold, B. E., & Kivlighan, D. M. (2008). *Research Design in Counseling, Third Edition*. Belmont: Thomson Higher Education.