



Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis

Emotional Intelligence Is Less Effective On Employee Performance: Meta-Analysis Study

Junaid Ridha Akbar^{(1)*} & Ananta Yudiarso⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia

Disubmit: 08 September 2020; Diproses: 09 September 2020; Diaccept: 07 Desember 2020; Dipublish: 11 Desember 2020

*Corresponding author: E-mail: s154119508@student.ubaya.ac.id, ananta@staff.ubaya.ac.id

Abstrak

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya menyatakan bahwa hubungan kecerdasan emosional berdampak pada peningkatan kinerja kerja karyawan. Penelitian meta-analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja kerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti melakukan revidu terhadap 14 jurnal yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kinerja kerja pada 10 tahun terakhir. Penelitian ini adalah penelitian meta-analisis dengan tujuan untuk meningkatkan daya analisis dari penelitian sebelumnya yang melihat korelasi antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Penelitian ini melibatkan total partisipan sebanyak 5110, yang dianalisis menggunakan website Meta-mar (Free Online Meta-Analysis Service) yang berdasarkan pada jumlah partisipan (N) dan nilai korelasi antar variabel (r). Hasil analisis menunjukkan nilai effect size 0,47 (95% CI = 0.331 - 0.541, p = 0.0) dengan nilai inconsistency (I2) sebesar 96,1%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kinerja kerja berkorelasi negatif dan termasuk dalam kategori medium effect size. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan efek yang kurang signifikan dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja, Meta-Analisis

Abstract

Based on research that has been done by researchers previously stated that emotional intelligence relationships have an impact on improving employee work performance. This meta-analysis study aims to examine the relationship between emotional intelligence and employee work performance. In this study, researchers reviewed 14 journals related to emotional intelligence and work performance in the last 10 years. This study is a meta-analytical study with the aim of improving analytical power from previous studies that looked at correlations between emotional intelligence and work performance. This study involved a total of 5110 participants, which was analyzed using the website Meta-mar (Free Online Meta-Analysis Service) based on the number of participants (N) and the value of correlation between variables (r). The results of the analysis showed the effect size value of 0.47 (95% CI = 0.331 - 0.541, p = 0.0) with an inconsistency value (I2) of 96.1%. Based on these results it can be concluded that emotional intelligence and work performance are negatively correlated and fall into the category of medium effect size. These results show that emotional intelligence has a less significant effect in influencing employee work performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Performance, Meta-Analysis

How to Cite: Akbar, J. R. A. & Yudiarso, A. (2020). Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 6(2): 260-269.

PENDAHULUAN

Di era industri saat ini, telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja. Perubahan ini akan menuntut sumber daya manusia atau pegawai untuk segera menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat vital bagi kemajuan dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi.

Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas.

Dunia pekerjaan memiliki tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Perusahaan, selain memperhatikan karyawan sebagai tenaga kerja, juga berusaha meningkatkan hasil kerja para karyawannya, dan hasil kerja karyawan inilah yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*) (Rue & Byars, 1980). Sedangkan Guswandi (1995) (Risma, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Porter dan Lauler (As'ad, 1991) yang menyatakan bahwa kinerja adalah "*Succesfull of*

Role Achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. As'ad (1991) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan hasil kerja dari karyawannya yang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka diperlukan usaha-usaha dari seorang karyawan demi tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Permasalahan mengenai kinerja adalah permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak-pihak manajemen organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi.

Dalam kehidupan ini kita sering beranggapan bahwa yang sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Setelah belakangan ini

muncul istilah kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* yang diungkap oleh Daniel Goleman yang mengutip berbagai penelitian ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan.

Goleman (1999) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Goleman (1999) mengadaptasi lima hal yang tercakup dalam kecerdasan emosi dari model Solovey dan Meyer, yaitu:

- a. Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. Penguasaan diri adalah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c. Motivasi Diri adalah menggunakan hasrat diri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu individu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

- d. Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan Hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- e. Keterampilan sosial dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial serta berinteraksi dengan lancar.

Lipsey dan Wilson (2001) mengemukakan bahwa penelitian meta-analisis dilakukan untuk membantu melihat hasil dari berbagai penelitian dalam konstruk yang sama dan mengeksplorasi korelasi antar karakteristik dan temuan studi secara statistik. Tujuan dari meta-analisis ini adalah untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja kerja.

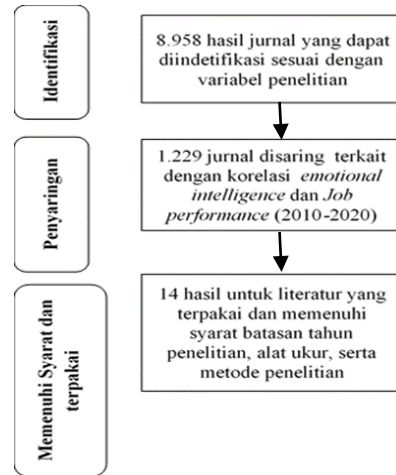
METODE PENELITIAN

Meta analisis merupakan sebuah metodologi penelitian yang secara kuantitatif mengintergrasi hasil empiris dari penelitian sebelumnya terkait suatu topik yang diteliti. Pada studi meta analisis, indeks *effect-size* yang diperoleh dari masing-masing studi kemudian dihitung dan hasil tersebut akan dianalisis secara statistik. Perhitungan ini bertujuan untuk memperoleh estimasi rata-rata *effect magnitude*, menilai nilai atau tingkat heterogenitas pada *effect estimate*, serta menemukan karakteristik dari masing-masing studi

yang mampu menjelaskan dampaknya pada nilai atau tingkat heterogenitas (Marin-Martinez & Sanchez-Meca, 2010).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode meta-analisis dengan cara mengumpulkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, kemudian dilakukan analisis secara kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan menggunakan bantuan website Meta-mar (*Free Online Meta-Analysis Service*) dengan tujuan untuk memperoleh kesimpulan terkait kuat atau tidaknya hubungan satu konstruk dengan konstruk lainnya.

Penulisan meta-analisis ini mengikuti pedoman dari Prisma 2012 dan MARS (*Meta-Analysis Review Standard*). Sumber database yang ditelusuri dalam pencarian penelitian terdahulu adalah *Science Direct, Pubmed Gov, Springer Link, Science Direct, NCBI, dan Google Scholar* dengan kata kunci (1) '*emotional intelligence*' atau 'Kecerdasan emosional'; (2) '*Job performance*' atau 'Kinerja kerja'. Pemilihan ini terbatas pada penelitian yang melakukan studi korelasi, melampirkan jumlah sampel (n), dan dipublikasikan dari rentang tahun 2010-2020. Berdasarkan pencarian tersebut didapatkan 14 jurnal yang memenuhi kriteria dan akan digunakan sebagai jurnal utama dalam penelitian ini. Skema alur identifikasi penelitian terdahulu terlampir pada gambar berikut:



Gambar 1. Skema alur identifikasi penelitian terdahulu terkait *emotional intelligence* dan *job performance*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari proses penelusuran yang telah dilakukan maka diperoleh jurnal sebanyak 8.958 jurnal terkait kecerdasan emosional (*Emotional intelligence*) dan kinerja kerja (*job performance*). Selanjutnya peneliti memfokuskan kembali pada jurnal korelasi atau hubungan kecerdasan emosional (*Emotional intelligence*) dan kinerja kerja (*job performance*) sehingga diperoleh sebanyak 1.229 jurnal. Kemudian peneliti menseleksi kembali hingga didapatkan 14 jurnal yang pada akhirnya dipakai dalam penelitian. Penelitian dilakukan menggunakan 14 jurnal dengan jumlah responden sebanyak 5110 orang. Jurnal yang digunakan sebagai data penelitian diperoleh dari berbagai Negara di kawasan Asia, Amerika, dan Eropa. Jumlah sampel bervariasi dari 30 hingga 790 orang.

HASIL META-ANALYSIS

Tabel 1. Rangkuman Jurnal Penelitian Sebelumnya terkait dengan kecerdasan emosional dengan kinerja kerja beserta Hasil *Effect sizenya*

Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Sample Size	Korelasi	Alat Ukur kecerdasan emosi	Alat Ukur Kinerja
2010	Ernest H. O'Boyle, Jr, Ronald H. Humphrey, Thomas H. Hawver (Ernest, Jr, & Thomas, 2010)	<i>The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis</i>	147	0.30	Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Wong and Law emotional intelligence scale (WLEIS)	Five Factor Model (FFM) general mental ability (GMA)
2017	Keri A. Pekaar, Dimitri van der Linden, Arnold B. Bakker & Marise Ph. Born (Keri, Dimitri, Arnold, & Marise, 2017)	<i>Emotional intelligence and job performance: The role of enactment and focus on others' emotions</i>	68	0,38	Wong and Law emotional intelligence scale (WLEIS) INTE questionnaire	Five Factor Model (FFM)
2013	Anna Baczyńska (Baczynska & Gorniak, 2013)	<i>Emotional intelligence and work performance. of manager in medical centres private sector. Research report.</i>	69	0,876	Emotional Intelligence question - INTE	Job Performnce rating Five Factor Model (FFM)
2017	Talissa Carmelia, et al (Carmelia, Tiatri, & Wijaya, 2017)	Hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi akademik dengan <i>job performance</i> pada mahasiswa aktif organisasi kemahasiswaan	284	0,338	Kuesioner kecerdasan emosional	IPK
2010	Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2010)	Korelasi kecerdasan emosi dan stres kerja dengan prestasi kerja	75	0,527	Kecerdasane mosional skala	Skala appraissal kinerja
2013	Irwan Zalukhu (Zalukhu, 2013)	Pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai	187	0.813	kecerdasane mosional skala <i>Trait Emotional Intelligence</i>	Skala appraissal kinerja

					Questionnaire (TEIQue).	
2018	Alexandra Kopp and Darko Jekauc (Kopp & Jekauc, 2018)	<i>The Influence of Emotional Intelligence on Performance in Competitive Sports: A Meta-Analytical Investigation</i>	3.431	0,16	Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test (MSCEIT) Wong and Law emotional intelligence scale (WLEIS)	Job Performance rating Assessment of sports performance
2018	Truninger M, Fernández-i-Marín X, Batista-Foguet JM, Boyatzis RE and Serlavós R (M, X, JM, RE, & Serlavos, 2018)	<i>The Power of EI Competencies Over Intelligence and Individual Performance: A Task-Dependent Mode</i>	864	0.40	Emotional and Social Competency Inventory-University Edition (ESCI-U) Emotional Intelligence Scale (EIS)	Assessment of sports performance
2014	Sylvain Laborde, Fabrice Dosseville, Félix Guillén, Enrique Cháve (Laborde, Dosseville, Guillen, & Chave, 2014)	<i>Validity of the trait emotional intelligence questionnaire in sports and its links with performance satisfaction</i>	1973	0.14	trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue)	Level of expertise- Cuestionario de Satisfacción con los Resultados Deportivos (CSR D)
2019	Arribas-Galarraga, S., Cecchini, J.A., Luis-De-Cos, I., Saies, E., & Luis-De Cos, G. (Arribas-Galarraga, Saies, Cecchini, Arruza, & Luis-de Cos, 2017)	<i>Influence of emotional intelligence on sport performance in elite canoeist</i>	50	0.453	Emotional intelligence scale Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue).	Assessment of sports performance (CSR D)
2014	Baljinder Singh Bal, Sanjeev Mundair, Davinder Singh (Bal, Mundair, & Singh, 2014)	<i>Emotional Intelligence and Will to Win among Male Hockey Players</i>	90	0.25	Emotional intelligence scale	Assessment of sports performance Job Performance rating
2014	Karimi Khiavi, Z. and Taghi Aghdasi, M. (Karimi Khiavi & Taghi Aghdasi, 2014)	<i>The relationship between emotional intelligence and defensive styles with athlete's performance of elected sports</i>	376	0.305	Vyzynger Emotional Intelligence Questionnaire	Assessment of sports performance -Defense styles questionna

						ire (DSQ) - Questionnaire Athletic Performance
2010	Joseph & Newman (Joseph & Newman, 2010)	<i>Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model</i>	223	0.43	MSCEIT WLEIS EIS	Self-report or performance-based
2014	Noorazzila Shamsuddin, Ramlee Abdul Rahman (Shamsuddin & Rahman, 2014)	<i>The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of Call Centre Agents</i>	118	0.411	Self-report emotional scale Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)	Five item-Likert scale Five Factor Model (FFM)

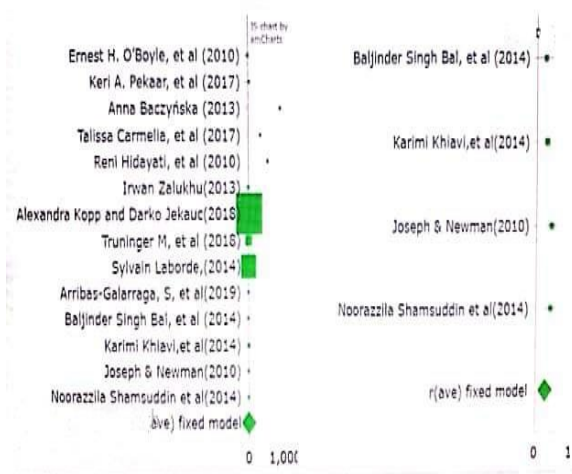
Berdasarkan tabel 1 dapat dipaparkan data 14 literatur terdahulu terkait penerapan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja kerja yang direview kemudian diproses dalam meta-analisis. Disimpulkan bahwa *Emotional intelligence* (Kecerdasan emosional) memiliki hubungan dengan Job performance (Kinerja kerja) pada karyawan. Dalam hal ini, apabila individu memiliki *Emotional intelligence* (Kecerdasan emosional) yang baik maka akan berpengaruh positif kepada *Job performance* (Kinerja kerja) karyawan.

Namun, juga perlu dipertimbangkan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja selain kecerdasan emosional. Seluruh data diatas akan diolah menggunakan *website Meta-mar (Free Online Meta-Analysis Service)*. Hasil yang diperoleh dari pemrosesan data merupakan kumpulan koefisien korelasi menggunakan model ukuran efek acak dengan interval kepercayaan 95% dan inkonsistensi (I^2). *Effect Size* memiliki beberapa kategori yakni tingkat *small effects size* (nilai g nya sebesar $<0,2$), *medium effect size* (nilai g berkisar

antara 0,5) dan *large effect size* (nilai $g >0,8$).

Hasil meta-analisis statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai inconsistency (I^2) sebesar 96,1%. Higgins dkk (Higgins, Thompson, Deeks, & Altman, 2003) mengemukakan bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi ($I^2 \geq 75\%$), sehingga dapat disimpulkan bahwa heterogenitas pada penelitian ini cukup besar dan peneliti akan menggunakan nilai Fisher Z pada *random effect model*. Selain itu, peneliti menggunakan *random effect model* juga didasari dengan adanya perbedaan alat ukur dan karakteristik subjek pada penelitian-penelitian yang digunakan. Hal ini dapat memberikan dampak pada hasil, sehingga peneliti sebaiknya menggunakan nilai yang tercantum dalam *random effect model* (Borenstein & et.al, 2009). Pada tabel 2 terlihat bahwa kecerdasan emosional dan prestasi kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,47 (*medium effect size*) pada *random effect model* (95% CI = 0,331, 0,541) dan menunjukkan I^2 sebesar 96,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan

emosional memberikan efek yang sedang atau memiliki hubungan yang kurang signifikan untuk mempengaruhi kinerja kerja karyawan.



Gambar 2. Hasil forestplot fixed effect model dan random effect model

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil meta-analisis, diketahui bahwa kecerdasan emosional kurang efektif untuk mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Kurangnya efektivitas kecerdasan emosional bisa saja dikarenakan prosedur pelaksanaan tersebut yang kurang sesuai dengan kondisi dan situasi pada saat penelitian berlangsung. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai effect size pada kategori medium to large dimana kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang sedang atau kurang signifikan dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Hasil penelitian menghasilkan koefisien determinan sebesar $(R^2) = 0,47$ menunjukkan bahwa sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47 %, yang

dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, yang berarti bahwa 53 % kinerja dipengaruhi oleh factor lain. Akan tetapi hasil tersebut juga dipengaruhi oleh ketiga kovariabel yaitu inteligensi, self efficacy, dan komunikasi interpersonal tidak hanya merupakan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh inteligensi, self efficacy, dan komunikasi interpersonal. Hal ini sesuai dengan pendapat Vinake (Huse & Bowditch, 1997) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas pada kinerja individu adalah inteligensi, kemampuan, koordinasi otot, pengalaman masa lampau, Latihan dalam tugas dan motivasi.

Selain faktor inteligensi, Bandura (1994) yang menjelaskan bahwa self efficacy yang kuat akan meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Setidaknya ada tiga pengaruh efikasi yang dapat dialami dalam diri seseorang, yaitu tingkat Kesehatan psikologis dan performansinya, tingkat motivasi, kemampuannya dalam menghadapi tingkat stress dan depresi yang dialami (Wood & Bandura, 1989).

Peningkatkan kinerja juga memerlukan komunikasi yang baik antar sesama karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1990) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan bagian dari fungsi organisasi. Komunikasi interpersonal tidak dapat dielakkan dalam setiap fungsi organisasi, sehingga komunikasi interpersonal merupakan

suatu hal yang penting bagi pencapaian keberhasilan Organisasi.

Terkait dengan kurang signifikannya kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja kerja dapat disebabkan beberapa hal, yang pertama yaitu perbedaan lima komponen pada diri masing-masing partisipan menurut Goleman (2005) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kemudian ada faktor lain penyebab kurang dikarenakan jumlah penelitian yang kurang untuk dilakukan, serta perbedaan alat ukur yang berganti karena proses adaptasi dari beberapa bahasa.

Pada beberapa penelitian yang telah dikumpulkan menunjukkan *large effect size* seperti Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono (2010), Irwan Zalukhu (2013), Arribas-Galarraga, S., Cecchini, J.A., Luis-De-Cos, I., Saies, E., & Luis-De Cos, G. (2017) yang memiliki arti bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja kerja. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa komponen kecerdasan emosional dengan kinerja kerja memberikan kontribusi yang signifikan pada karyawan. Didukung oleh hasil penelitian meta-analisis terdahulu oleh Bowling dkk (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010) dan penelitian longitudinal oleh Unanue, et.al (Unanue, Gomez, Cortez, Oyanedel, & Mendiburo-Seguel, 2017) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki efek *medium to large* dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Dimana kecerdasan emosional memberikan efek yang sedang atau efek yang kurang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dipengaruhi oleh beberapa komponen dari masing-masing partisipan yang ada dalam dirinya yaitu berupa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, baik itu faktor dalam diri individu maupun factor situasi kerja atau situasional antara lain intelegensi, self efficacy, dan komunikasi interpersonal. Semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perlu mendapat perhatian agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal dan tujuan organisasi dapat tercapai

Saran untuk penelitian yang meninjau hubungan antara dua konstruk tersebut sebaiknya menggunakan *sample size* yang lebih besar dan memperhatikan karakteristik partisipan dalam rangka mengurangi bias penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arribas-Galarraga, S., Saies, E., Cecchini, J. A., Arruza, J. A., & Luis-de Cos, I. (2017). The relationship between emotional intelligence, self-determined motivation and performance in canoeists. *Journal of Human Sport and Exercise*, 630-639.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Baczynska, A., & Gorniak, M. (2013). Emotional Intelligence and Work Performance of Manager in Medical Centres Private Sector. *Research Report*.

- Bal, B., Mundair, S., & Singh, D. (2014). Emotional Intelligence and Will to Win among Male Hockey Players. *Advances in Physical Education* , 116-26.
- Bandura, A. (1994). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Eglewood Cliff, New York: Prentice Hall.
- Borenstein, M., & et.al. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A Meta-Analytic Examination of The Relationship Between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 83-934.
- Carmelia, T., Tiatri, S., & Wijaya, E. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi akademik dengan job performance pada mahasiswa aktif organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni* , 184-197.
- Ernest, H., Jr, R. H., & Thomas, H. H. (2010). The Relation Between Emotional Intelligence. *A Meta Analysis Applied and Preventive Psychology* , 197-208.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1990). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, D. (1999). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York.
- Herath, J., Schaeffer, P., & Gebremedhin, T. (2013). Employment Change in LDs of West Virginia: A Dynamic Spatial Shift-Share Analysis. *American Journal of Rural Development* , 99-105.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2010). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja karyawan. *e-Journal Gunadarma* .
- Higgins, J., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analysis. *BMJ* , 557-560.
- Huse, E. F., & Bowditch, J. L. (1997). *Behavior in Organization: A System Approach to Managing*. New York: Addison Wesley Publishing Company.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model. *Journal of Applied Psychology* , 54-78.
- Karimi Khiavi, Z., & Taghi Aghdasi, M. (2014). The relationship between emotional intelligence and defensive styles with athlete's performance of elected sports. *Appl. Math. Eng. Manag. Technol.* , 282-292.
- Keri, A. P., Dimitri, V. D., Arnold, B. B., & Marise, P. B. (2017). Emotional Intelligence and Job Performance: The Role of Enactment and Focus on Other's Emotions. *Human Performances* , 135-153.
- Kopp, A., & Jekauc, D. (2018). The Influence of Emotional Intelligence on Performance in Competitive Sports: A Meta-Analytical Investigation. *A Meta-Analytical Investigation* .
- Laborde, S., Dosseville, F., Guillen, F., & Chave, E. (2014). Validity of the trait emotional intelligence questionnaire in sports and its links with performance satisfaction.
- Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical Meta-Analysis*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- M, T., X, F.-i.-M., JM, B.-F., RE, B., & Serlavos. (2018). The Power of EI Competencies Over Intelligence and Individual Performance: A Task-Dependent Model.
- Marin-Martinez, F., & Sanchez-Meca, J. (2010). Weighting by Inverse Variance or by Sample Size in Random-Effects Meta Analysis. *Educational and Psychological Measurement* , 56-73.
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Educhild* , 86-97.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (1980). *Management Theory And Application*. New York: Ricard D. Irwin Inc. Homewood IL.
- Shamsuddin, N., & Rahman, R. A. (2014). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of Call Centre Agents. *Procedia - Social and Behavior Sciences* , 75-81.
- Unanue, W., Gomez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the Link Between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Frontiers in Psychology* , 1-17.
- Wood, R. E., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review* , 361-384.
- Zalukhu, I. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen* .