

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SIKAP KERJA TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Studi Kausal di Universitas Suryadarma (2012)<sup>1</sup>  
Dr. Subandijo, M.Sc

## THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB ATTITUDES ON INDIVIDUAL DECISION MAKING

### ABSTRACT

*The objective of this research is to study the effect of emotional intelligence, job attitudes on individual decision making. The research was conducted at the Suryadarma University in Jakarta. It was using causal study method. The samples of this research were 90 personel of the Suryadarma University that selected randomly.*

*The research findings are: (1) there is a direct effect of emotional on individual decision making (2) there is a direct effect of job attitudes on individual decision making.*

*Based on these findings, could be concluded that individual decision making is affected by emotional intelligence and job attitudes. And the emotional intelligence is the most dominant that effect the decision making. On the other word, the higher emotional intelligence effects more directly on the individual decision makin.g*

*Therefore, the emotional intelligence and job attitudes should be taken into consideration in determining individual decision making.*

### PENDAHULUAN

Universitas Suryadarma (Unsurya) merupakan Lembaga Pendidikan Tinggi dibawah Yayasan Adi Upaya yang bertugas menyelenggarakan pendidikan penelitian dan pengabdian masyarakat. Unsurya selaku salah satu “*Jendela pengetahuan*” dilihat oleh berbagai sumber daya yang lain, dalam kaitannya dengan perkembangan ilmu pengetahuan di Indonesia. Sehingga Unsurya senantiasa dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja secara kelembagaan yang optimal dalam menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat serta dapat memberikan jasa yang bersifat ilmiah.

Dalam merespon perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, maka diperlukan tindakan yang cepat dan tepat untuk mengambil keputusan. Lebih lanjut akan dibahas tentang berbagai hal sebagai berikut: (1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan individual Dosen Unsurya? (2) Apakah sikap kerja berpengaruh

langsung terhadap pengambilan keputusan individual Dosen Unsurya?.

### KAJIAN TEORETIK

#### 1. Pengambilan Keputusan Individual

Pengambilan keputusan merupakan inti kepemimpinan karena merupakan proses manajemen yang bersifat strategis, taktis dan operasional dalam rangka memecahkan masalah. Masalah terjadi karena adanya suatu penyimpangan antara kondisi saat ini dengan kondisi yang dikehendaki. Sehingga diperlukan tindakan untuk memilih alternatif dalam pengambilan keputusan.

Menurut Robbins dan Judge (2009:180), “*Individuals in organization make decision. That is, they make choices from among two or more alternatives*”. Artinya, Individu-individu dalam organisasi membuat keputusan, mereka membuat pilihan dari dua atau lebih alternatif. Sehingga diperlukan langkah-langkah dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan model dari pengambilan keputusan yang rasional (*rational decision making model*) yaitu: (1) mendefinisikan masalah (*define the problem*),

<sup>1</sup> Penelitian di Universitas Suryadarma.

(2) mengidentifikasi kriteria keputusan (*identify the decision criteria*), (3) menimbang kriteria keputusan (*allocate weights to the criteria*), (4) mengembangkan alternatif (*develop the alternatives*), (5) mengevaluasi alternatif (*evaluate the alternatives*), (6) memilih alternatif terbaik (*select the best alternative*).

Menurut Richard (1975:225), "*Decision making is defined as choosing from among alternatives*". Artinya, pengambilan keputusan adalah memilih diantara beberapa alternatif. Untuk mendapatkan keputusan yang rasional maka dilakukan langkah-langkah pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) mengidentifikasi masalah (*identify the problem*), (2) mendiagnosa situasi (*diagnose the situation*), (3) mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan dengan masalah (*collect and analyze data relevant to the issue*), (4) memastikan solusi yang dapat digunakan dalam memecahkan masalah (*ascertain solutions that may be used in solving the problem*), (5) menganalisis solusi alternatif (*analyze these alternative solutions*), (6) pilih pendekatan yang mungkin untuk menyelesaikan masalah (*select the approach that appears most likely to solve the problem*), (7) implementasi keputusan (*implement*). Dalam pengambilan keputusan kadang-kadang tergantung pada persepsi pembuat keputusan dalam mengidentifikasi masalah, mendiagnosa situasi masalah. Apabila kita mempunyai sikap positif atau negatif maka akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan individual. Sehingga dapat dikatakan bahwa sikap berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan individual.

Menurut Cherrington (1989:637), "*Decision making influenced by several personality variabel. Four of the most important personality characteristics influencing the decisions are made are: ideology versus power orientation, emotionality versus objectivity, creativity versus common sense, and action orientation versus contemplation*". Artinya, Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh beberapa variabel kepribadian. Empat dari karakteristik kepribadian yang paling mempengaruhi keputusan adalah: ideologi versus orientasi, emosionalitas versus objektivitas, kreativitas versus akal sehat, dan orientasi tindakan versus kontemplasi. Teori ini memperkuat pendapat Robbins, sehingga dapat dikatakan bahwa emosi dan kreativitas berpengaruh terhadap pengambilan keputusan individual.

Setelah menganalisis beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan individual adalah tindakan seseorang menetapkan pilihan dari dua atau lebih alternatif yang tersedia untuk menyelesaikan suatu masalah organisasi.

## 2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional pada hakekatnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang yang diperlukan untuk mengelola emosi diri sendiri dan memahami emosi orang lain.

Menurut Robbins dan Judge (2009:335), "*defined emotional intelligence as "the subset of social intelligence that involves the ability to monitor one's own and others' feelings and emotions, to discriminate among them, and to use this information to guide one's thinking and actions"*". Kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memonitor emosi diri sendiri dan perasaan orang lain, untuk membedakan antara mereka, dan menggunakan informasi untuk memandu seseorang berpikir dan tindakan. Menurut Robbins dan Judge (2003:253), menyatakan bahwa dalam studi yang menyoroti tentang emosi terhadap motivasi menyarankan terhadap organisasi untuk mendorong emosi yang positif dalam pekerjaan berkemungkinan besar akan lebih memiliki tenaga kerja yang termotivasi. Dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja. Menurut Fiedler, yang dikutip Robbins bahwa emosi positif membantu dalam pengambilan keputusan. Emosi positif dapat meningkatkan keterampilan pemecahan masalah serta memahami dalam menganalisis informasi baru. Sebagai contoh, seseorang dalam suasana hati dan emosi positif mungkin dapat lebih mudah menyimpulkan suatu masalah. Sehingga dalam suasana emosi positif akan meningkatkan efektifitas dalam bekerja. Menurut Kinichi dan Kreitner (2008:140), "*Emotional intelligence is the ability to manage oneself and one's relationships in mature and constructive ways*". Artinya, Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelola diri sendiri dan hubungan seseorang secara konstruktif. Kecerdasan emosional memiliki empat komponen kunci: (1) kesadaran diri (*self awareness*), (2) manajemen diri (*self management*), (3) kesadaran sosial (*social awareness*), dan (4)

manajemen hubungan (*relationship management*). Dapat dikelompokkan bahwa kesadaran diri dan manajemen diri merupakan kompetensi pribadi; sedangkan kesadaran sosial dan manajemen hubungan merupakan kompetensi sosial.

Setelah menganalisis beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mendeteksi, mengelola emosi diri sendiri dan mengenali emosi orang lain, dengan Indikator: (1) kesadaran diri sendiri (*self-awareness*), (2) pengelolaan diri sendiri (*self-management*), (3) empati (*empathy*), (4) kecakapan sosial (*social skills*).

### 3. Sikap Kerja

Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, tetapi pada pembahasan perilaku organisasi memfokuskan perhatian pada sikap yang berhubungan dengan kerja. Sikap kerja adalah pernyataan evaluatif positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2009:109), "*Attitudes are evaluative statements, either favourable or unfavourable, about objects, people, or events*". Artinya, sikap adalah pernyataan evaluasi baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan mengenai suatu objek, orang, atau peristiwa. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap yaitu: kepuasan kerja (*job satisfaction*), keterlibatan pekerjaan (*job involvement*), dan komitmen organisasi (*organizational commitment*).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksud adalah kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2008:136), "*attitude can be defined as a persistent tendency to feel and behave in a particular way toward some object*". Artinya, kecenderungan yang menetap untuk merasa dan bertindak dengan cara tertentu pada beberapa objek. Sikap dapat ditandai dengan tiga cara yaitu: *Pertama*, sikap cenderung bertahan kecuali ada sesuatu dilakukan untuk mengubahnya. *Kedua*, Sikap dapat mencakup rangkaian dari yang sangat disukai sampai yang sangat tidak

disukai. *Ketiga*, sikap diarahkan pada beberapa obyek di mana orang memiliki perasaan dan kepercayaan. Sehingga kecenderungan yang menetap untuk merasa dan bertindak pada diri seseorang akan mempengaruhi pengambilan keputusan individual.

Menurut Cherrington (1989:291), "*An attitude is defined as the positive or negative we hold toward an object*". Artinya, sebagai perasaan kita yang positif atau negatif terhadap suatu objek. Oleh karena itu, apabila kita berbicara sikap positif, kita menghubungkannya dengan perasaan senang terhadap pekerjaan kita, tetapi juga mungkin mempunyai perasaan yang negatif tentang objek yang lain dari pekerjaan kita. Objek dapat berupa objek fisik dan nonfisik.

Berdasarkan uraian di atas diduga Kecerdasan emosional dan sikap kerja berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan individual. Dengan perkataan lain, makin tinggi kecerdasan emosional dan sikap kerja Dosen maka makin efektif dalam pengambilan keputusan individual.

## KERANGKA BERPIKIR

### 1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap pengambilan keputusan individual

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi, mengelola emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Sementara itu, pengambilan keputusan individual adalah tindakan seseorang dalam menetapkan pilihan dari dua atau lebih alternatif yang tersedia untuk menyelesaikan suatu masalah dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas diduga emosional yang termotivasi berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan individual. Dengan perkataan lain, makin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi kerja pegawai maka makin efektif dalam pengambilan keputusan.

### 2. Pengaruh sikap kerja Dosen terhadap pengambilan keputusan individual

Sikap kerja adalah pernyataan evaluasi baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan mengenai suatu objek, orang, atau peristiwa di dalam lingkungan kerja. Sementara itu, pengambilan keputusan individual adalah tindakan seseorang dalam menetapkan pilihan dari dua atau lebih alternatif yang tersedia untuk menyelesaikan

suatu masalah dalam organisasi.

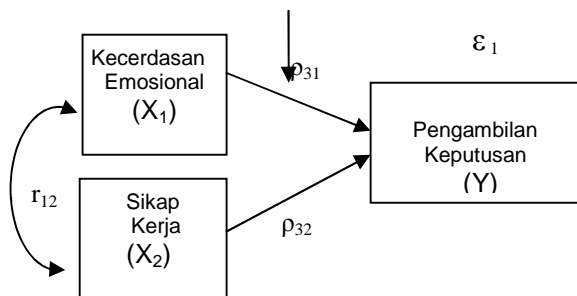
Berdasarkan uraian di atas diduga sikap kerja Dosen berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan individual. Dengan perkataan lain, makin tinggi sikap kerja yang baik dan termotivasi dari para Dosen akan meningkatkan berkualitas pengambilan keputusan.

### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan deskripsi teoretik dan kerangka berpikir di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Pengambilan Keputusan Individual Dosen.
2. Sikap Kerja berpengaruh positif terhadap Pengambilan Keputusan Individual Dosen.

Adapun model teoritik dapat dilihat pada gambar berikut



### METODOLOGI PENELITIAN

Secara umum tujuan penelitian ini untuk mengkaji ada atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional, sikap kerja, dan motivasi kerja terhadap pengambilan keputusan individual. Sedangkan secara khusus, penelitian ini untuk membuktikan:

1. Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap pengambilan keputusan individual.
2. Pengaruh langsung sikap kerja terhadap pengambilan keputusan individual.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain menggunakan analisis jalur (*path analysis*)

Populasi penelitian adalah semua Dosen Unsurya. Sampel diambil secara acak.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) terlebih dulu dilakukan beberapa uji statistik..

##### 1. Uji Normalitas

Syarat pertama yang harus dipenuhi dalam analisis jalur (*Path Analysis*) adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal dengan hasil uji sebagai berikut:

- a. Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_1$  dengan,  $n=90$ ,  $L_{tabel} \alpha = 0.05 (0,0934)$ ,  $L_{hitung} = 0.0641$  (Normal).
- b. Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_2$  dengan,  $n=90$ ,  $L_{tabel} \alpha = 0.05 (0,0934)$ ,  $L_{hitung} = 0.0652$  (Normal).

##### 2. Uji Signifikans dan Linearitas Model Regresi.

- a. Korelasi  $X_1 - Y$  dengan Koef (a) 51.554 dan Koef (b) 0,545,  $F_{tabel} 4,01$ ,  $F_{hitung} Residu = 35,38$  dan tuna cocok dengan  $F_{tabel} 1,84$ ,  $F_{hitung} Galat = 1,59$ .
- b. Korelasi  $X_1 - Y$  dengan Koef (a) 43.225 dan Koef (b) 0,601,  $F_{tabel} 4,01$ ,  $F_{hitung} Residu = 83,54$  dan tuna cocok dengan  $F_{tabel} 1,84$ ,  $F_{hitung} Galat = 1,47$ .

### PENGUJIAN MODEL

Telah dikemukakan bahwa penentuan dan pengujian koefisien jalur setelah melalui beberapa langkah dalam analisis jalur (*path analysis*). Hasil-hasil perhitungan koefisien jalur dan pengujian serta interpretasinya dipaparkan pada bagian-bagian berikut.

##### 1. Matriks Koefisien Korelasi sederhana antar variabel

- a.  $X_1 - Y = 0,817$ ; b.  $X_2 - Y = 0,546$ ;

## 2. Koefisien Jalur

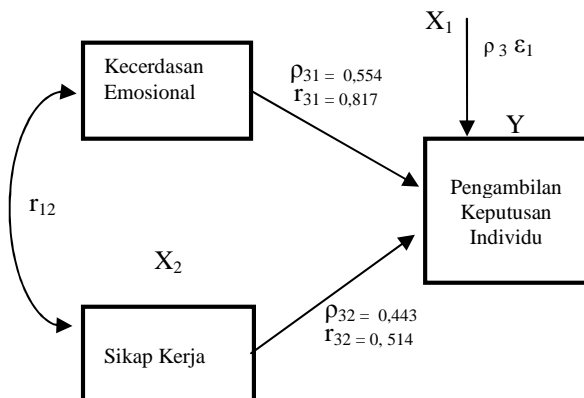
a.  $YX_1(\rho_{Y1}) = 0,554$     b.  $YX_2(\rho_{Y2}) = 0,443$

## 2. Uji Signifikansi

a.  $YX_1$ , Koefisien Jalur = 0,554, dk 87,  $t_{\text{tabel}} \alpha=0,05 = 1,6628$  dan  $\alpha=0,01 = 1,2914$  ternyata  $t_{\text{hitung}} = 4,969$  dengan demikian hasil ujinya signifikan

b.  $YX_2$ , Koefisien Jalur = 0,443, dk 87,  $t_{\text{tabel}} \alpha=0,05 = 1,6628$  dan  $\alpha=0,01 = 1,2914$  ternyata  $t_{\text{hitung}} = 3,296$  dengan demikian hasil ujinya signifikan.

## Koefisien Jalur dan dan Korelasi Antar-variabel



## PENGUJIAN HOPOTESIS

Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1) Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Pengambilan Keputusan Individual ( $Y$ ).

Untuk membuktikan bahwa kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual ( $Y$ ), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{Y1} = 0$  dan  $H_1 : \rho_{Y1} > 0$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\rho_{Y1}$ ) = 0,554 dengan  $t_{\text{hitung}} = 4,969$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,6628$ . Karena nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka koefisien jalur sangat signifikan.

Dari temuan ini dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual.

### 2) Sikap Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Pengambilan Keputusan Individual ( $Y$ ).

Untuk membuktikan bahwa sikap kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap pengambilan

$H_0 : \rho_{Y2} = 0$  dan  $H_1 : \rho_{Y2} > 0$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\rho_{Y2}$ ) = 0,443 dengan  $t_{\text{hitung}} = 3,2696$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,6628$ . Karena nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka koefisien jalur sangat signifikan.

Dari temuan ini dapat dikatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual. Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a) Hipotesis 1. Kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual ( $Y$ ) hasil uji statistik  $H_0 : \rho_{Y1} = 0$  dan  $H_1 : \rho_{Y1} > 0$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dengan demikian disimpulkan bahwa  $X_1$  mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$ .

b. Hipotesis 2. Kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual ( $Y$ ) hasil uji statistik  $H_0 : \rho_{Y2} = 0$  dan  $H_1 : \rho_{Y2} > 0$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dengan demikian disimpulkan bahwa  $X_2$  mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$ .

## Temuan dari Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut:

a. Kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual ( $Y$ ), dengan nilai koefisien jalur 0,554.

b. Sikap kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual ( $Y$ ), dengan nilai koefisien jalur 0,443.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisa data dan perhitungan statistik dalam pengujian

hipotesis, telah membuktikan bahwa dua hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya yang dapat diuraikan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

### **1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Pengambilan Keputusan Individual.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual. Artinya, apabila kecerdasan emosional tinggi maka akan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan yang rasional. Kontribusi secara langsung variabel kecerdasan emosional terhadap variabel pengambilan keputusan individual dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,554. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan Individual yang rasional maka harus diupayakan dengan meningkatkan kecerdasan emosional. Temuan penelitian ini, diperkuat dengan.

### **2. Sikap Kerja berpengaruh positif terhadap Pengambilan Keputusan Individual.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, dengan demikian sikap kerja berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual. Artinya, apabila Dosen yang memiliki sikap kerja tinggi maka akan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan individual yang rasional, sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kemampuan pengambilan keputusan individualnya rendah.

Besarnya kontribusi variabel sikap kerja secara langsung terhadap variabel pengambilan keputusan individu 0,443. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan Individual harus diupayakan meningkatkan sikap kerja. Hasil penelitian ini memperkuat dengan pendapat Robbins, dan Richard, bahwa pengambilan keputusan individual dipengaruhi karakteristik pribadi yaitu: emosi, sikap, motivasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan individual.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Pengambilan Keputusan Individual. Artinya apabila Kecerdasan Emosional meningkat menyebabkan peningkatan pada Pengambilan Keputusan Individual secara rasional.
2. Sikap Kerja berpengaruh langsung terhadap Pengambilan Keputusan Individual. Artinya apabila Sikap Kerja meningkat menyebabkan peningkatan pada Pengambilan Keputusan Sikap Kerja berpengaruh positif Individual secara rasional.

## **IMPLIKASI**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang relevan dengan penelitian. Implikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Pengambilan Keputusan Individual pada Dosen Unsurya. Pengambilan Keputusan Individual dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan Kecerdasan Emosional pada Dosen Unsurya.
2. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Sikap Kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Pengambilan Keputusan Individual pada Dosen Unsurya, Pengambilan Keputusan Individual dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan Sikap Kerja Dosen Unsurya.

## **SARAN**

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka disarankan untuk mewujudkan pengambilan keputusan individual yang rasional Dosen Unsurya:

1. Hendaknya setiap Dosen meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan individual yang rasional melalui

meningkatkan kecerdasan emosional dan sikap kerja.

2. Hendaknya setiap Dosen diberi pelatihan secara berkala untuk peningkatan kemampuan pengambilan keputusan individual yang rasional.

4. berbagai kegiatan yang bersifat formal maupun informal.

3. Hendaknya setiap Dosen didorong untuk dapat meningkatkan pengambilan keputusan individual secara rasional melalui peningkatan kecerdasan emosional dengan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cherrington, David J. **Organizational Behavior, the management of individual and organizational Performance**, Boston: Allyn and Bacon, 1989.
- Gannon, Martin J. **Oganization Behavior A Managerial and Organizationa Perspective**; Canada: Little, Brown & Company Limited, 1979.
- Gibson, [et al.], James L. Ivancevich, Donnelly, Konopaske **Organizations Behavior Structure Processes**, Singapura: McGraw Hill, 2004.
- Gibson, James L.; Ivancevich, John M.; Donnelly, James H. Jr. **Organizations: Behavior, Structure,**

**Processes**, New York: McGraw-Hill, 2004.

Gibson, James L. [et al.]. **Organisasi Perilaku Struktur**. Jakarta: Binarupa Aksara, 1996

Kreitner, Robert; Kinicki, Angelo. **Organization Behavior**, Boston:

Richard D. Irwin, 1992,

Luthans, Fred. **Organizational Behavior**, New York: McGraw Hill, 1985.

1987.