

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Kota

Sonya Prima Sari Girsang, Muhammad Alfahmi

Fakultas Sosial Sains, Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi
primasarigirsang@gmail.com

ABSTRACT

The research analysis aims to find out whether emotional intelligence and the work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Medan City District Office. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 43 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The research results show that emotional intelligence and the work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Medan City District Office.

Keywords: *Emotional Intelligence, Environment and Employee Performance*

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Kota. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Kota.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Lingkungan dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik.

Kantor Kecamatan Medan Kota merupakan salah satu perangkat daerah dalam lingkup pemerintah Kabupaten/Kota yang melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati/walikota untuk menangani urusan Otonomi Daerah. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Medan Kota yaitu kecerdasan emosional dan lingkungan kerja.

Menurut Goleman (2019), kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Pengetahuan seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja pegawai akan meningkat

Fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Medan Kota yaitu pegawai kurang memiliki kepercayaan diri yang kuat. Pegawai kurang mampu menstabilkan emosi dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai kurang mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan dengan pegawai yang lain. Suasana kerja di dalam organisasi kurang menyenangkan, tim kerja kurang aktif dan kurang mampu bekerja sama serta peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Kota.

TINJAUAN LITERATUR

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2019), kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut(Simamora (2019), kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Menurut Mangkunegara (2020) bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2018), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh

seseorang atau sekelompok orang. Mathis (2020:84) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+ skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

3) Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

4) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

5) Upah

Pembalas berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:99) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilahsejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awalyang diinginkan.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2019), kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Goleman (2019), kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Seorang ahli kecerdasan emosi, Hoffman (2019), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif. Harsono (2018), berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Hariandja (2019), bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja

b. Indikator Kecerdasan Emosi

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2019) meliputi indikator sebagai berikut:

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3) Empati (*Emphaty*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu Menurut Nitisemito (2018), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2019) lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerjanya.” Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2019) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:190), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Medan Kota, yang beralamat di Jl Stadion No 03 Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Medan Kota sebanyak 43 pegawai. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 pegawai/responden.

3. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada pegawai Kantor Kecamatan Medan Kota. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Sumber data di dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Medan Kota

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 1. Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 30 | 69.8 | 69.8 | 69.8 |
| Perempuan | 13 | 30.2 | 30.2 | 100.0 |
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Pada tabel dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Medan Kota yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 69.8% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 2. Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20 - 30 Tahun | 13 | 30.2 | 30.2 | 30.2 |
| 31 - 40 Tahun | 24 | 55.8 | 55.8 | 86.0 |
| 41 - 50 Tahun | 6 | 14.0 | 14.0 | 100.0 |
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Pada tabel dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Medan Kota yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid D3 | 3 | 7.0 | 7.0 | 7.0 |
| S1 | 25 | 58.1 | 58.1 | 65.1 |
| S2 | 2 | 4.7 | 4.7 | 69.8 |
| SMU | 13 | 30.2 | 30.2 | 100.0 |
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Pada tabel dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Medan Kota yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 58.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4. Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 - 5 Tahun | 19 | 44.2 | 44.2 | 44.2 |
| 6 - 10 Tahun | 24 | 55.8 | 55.8 | 100.0 |
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Pada tabel dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Medan Kota yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.754 | 2.541 | 1.084 | .285 | | |
| | Kecerdasan Emosional | .390 | .108 | 3.617 | .001 | .593 | 1.687 |
| | Lingkungan Kerja | .438 | .076 | 5.771 | .000 | .593 | 1.687 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,754 + 0,390 X_1 + 0,438 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,754.
- Jika terjadi peningkatan Kecerdasan Emosional 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,390.

- c. Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,438.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 6. Uji F ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 1000.594 | 2 | 500.297 | 61.604 | .000^a |
| | Residual | 324.848 | 40 | 8.121 | | |
| | Total | 1325.442 | 42 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 61,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 7. Uji T
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.754 | 2.541 | 1.084 | .285 | | |
| | Kecerdasan Emosional | .390 | .108 | 3.617 | .001 | .593 | 1.687 |
| | Lingkungan Kerja | .438 | .076 | 5.771 | .000 | .593 | 1.687 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,617 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,771 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .869 ^a | .755 | .743 | 2.84977 |

a. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,743 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 74,3\% = 25,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, upah dan lain-lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 61,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan spritual seorang pegawai. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan EQ pada organisasi secara luas. Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar pegawai dapat berkerja dengan maksimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Kota.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Kota.
3. Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Kota.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional seseorang dalam hal ini pegawai, organisasi sebaiknya bertindak sebagai fasilitator dan pendamping pegawai dalam melakukan pekerjaan, bukan hanya memerintah, tetapi juga mendengarkan, menyediakan dan melayani, sehingga pegawai akan dapat bekerja dengan penuh ketenangan dan kedamaian.

2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
3. Perusahaan harus mempertahankan pegawai yang bekerja sesuai dengan standart organisasi dan disarankan kepada organisasi harus memperhatikan pegawai yang kurang mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik, dengan solusi memperhatikan pegawai agar pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, Aji Tri. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.
- Dharma, Surya, (2018). Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Goleman, D. (2019). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.*
- Gordon, E. (2018). *EQ dan Kesuksesan Kerja, Focus-online, <http://www.epsikologi.com>.*
- Handoko, T. Hani, (2018), Manajemen. Edisi Kedua, Penerbit : Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hariandja, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Grasindo. Jakarta.*
- Harsono. (2018). *Pengantar Problem Based Learning. Yogyakarta: Fakultas Kedokteran UGM.*
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hoffman, E. (2019). *Psychological Testing At Work, Mc Graw Hill, New York.*
- Komarudin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Putra, Fariz Ramanda. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang).

- Rahmawanti, Nela Pima. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).
- Risma, D. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2019). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Setyaningrum, Rani. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur).
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiom, H. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk*.
- Sutrisno Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.