

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TELUK PANDAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Herlinda¹, I Ketut Gunawan², Anwar Alaydrus³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur yang ditandai kurang puasnya masyarakat terhadap kinerja para pegawai. Melihat fenomena tersebut, maka peneliti mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi dan kuisioner, dengan menggunakan metode Simple Random Sampling sehingga diperoleh 36 orang sampel penelitian dari 57 orang populasi yang ada di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur. Data-data yang dikumpulkan dibandingkan dan dianalisis dengan analisa kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dikarenakan pegawai mampu mengelola emosinya dengan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan akan semakin maksimal dan kemampuan kerja pegawai yang memadai akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Kata Kunci: Kecerdasan, emosional, kemampuan, kerja, pegawai, kinerja

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: herlindashafura@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Bapak Dr. Phil. I. Ketut Gunawan, M.A

³Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Bapak Dr. Anwar Alaydrus, S.Sos, MM

Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah atau tempat melaksanakan suatu kegiatan yang para anggotanya memiliki tujuan yang sama. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mewujudkan tujuannya secara tepat, efektif, dan efisien. Agar hal tersebut dapat terwujud maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam setiap organisasi pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi sebagai wadah dimana para pegawai melaksanakan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut, tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar dalam rangka mendukung peningkatan kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya. Apabila dalam memberikan pelayanan tidak sama atau tidak sesuai dengan harapan maka kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan.

Kinerja pegawai dapat timbul salah satunya apabila masyarakat selaku pemohon pelayanan mendapat pelayanan yang baik dari pegawai dengan hasil yang memuaskan. Tentu dengan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat akan mewujudkan kinerja pegawai sesuai harapan dari suatu instansi, namun juga bentuk lain seperti kemampuan kerja pegawai yang mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis mengambil dua faktor yang akan di teliti dalam penelitian ini. Faktor yang pertama adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya kecerdasan emosional, pegawai diharapkan mampu mengelola emosinya dengan baik sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerjanya.

Faktor yang kedua adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai adalah suatu keadaan pada seorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan kerja dapat berupa kemampuan teknis, kemampuan kemanusiaan, dan kemampuan konseptual. Apabila pegawai tidak memiliki kemampuan kerja yang baik, maka dapat menyebabkan pekerjaan yang kurang optimal dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang kurang memuaskan. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis pada objek penelitian yaitu di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur, penulis memperoleh beberapa masalah terkait dengan kondisi kecerdasan emosional dan

kemampuan kerja pegawai serta gejala rendahnya kinerja pegawai. Beberapa masalah tersebut yaitu :

1. Mudah marah ketika menghadapi masalah di kantor atau ditegur atasan.
2. Kelambanan dalam menangani masalah, pengurusan pengantar pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK).
3. Kurangnya kerja sama tim dalam menjalankan tugas dan hanya bergantung pada rekan kerja yang dianggap sudah bisa mengatasi tugas maupun masalah yang terkait.
4. Terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, contohnya kesalahan dalam membuat surat.
5. Kurangnya terjalin hubungan kerja sama yang baik dengan jarang nya komunikasi antar pegawai, terutama dengan atasannya.

Berangkat dari kondisi dan penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti, apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, apakah kemampuan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan apakah kecerdasan emosional dan kemampuan kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.

Kerangka Dasar Teori

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (dalam Agus Efendi, 2005:171) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Kemudian Davies (dalam Casmini, 2007:17) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang.

Adapun indikator dari kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman (2005:58), adalah :

- a. Mengenali emosi diri
Mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- b. Mengelola emosi
Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
- c. Memotivasi diri sendiri
Dalam mengerjakan sesuatu, memotivasi diri sendiri adalah salah satu kunci keberhasilan.

- d. Mengenali emosi orang lain
Kemampuan mengenali emosi orang lain sangat bergantung pada kesadaran diri emosi. Empati merupakan salah satu kemampuan mengenali emosi orang lain.
- e. Membina hubungan
Kemampuan membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Keterampilan ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi.
Berdasarkan pemaparan di atas, penulis mengambil beberapa hal penting yang menjadi ukuran kecerdasan emosional yang kiranya lebih relevan dalam penelitian ini yaitu mengenali emosi diri, memotivasi diri sendiri, dan membina hubungan. Pembatasan ini dilakukan karena penulis menganggap dapat mewakili beberapa indikator kecerdasan emosional yang dikemukakan di atas.

Kemampuan Kerja Pegawai

Menurut Robbins (2000:46) kemampuan (ability) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan tindakannya. Sementara itu menurut Thoha (1994:154) kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan, dan pengetahuan.

Adapun indikator dari kemampuan kerja pegawai menurut Robert R. Katz (dalam Moenir, 2008:117), yaitu :

- a. Kemampuan teknis (Technical skill)
Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- b. Kemampuan kemanusiaan (Human skill)
Kemampuan kemanusiaan adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok dengan memahami, dan memotivasi orang lain sebagai individu ataupun kelompok, suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas menyampaikan masalah.
- c. Kemampuan konseptual (Conceptual skill)
Kemampuan konseptual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Agus Dharma (2004:24) kinerja adalah hasil kerja yang tercapai dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu atau waktu penyelesaian. Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2006:137) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Agus Dharma (2004:24), adalah:

- a. Kuantitas
Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas
Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang harus dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2009:64).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka hipotesis penelitian yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.
- b. Kemampuan kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.
- c. Kecerdasan emosional dan kemampuan kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.

Definisi Operasional

Definisi operasional menentukan kriteria dari indikator-indikator yang dapat diukur dari masing-masing variabel penelitian. Adapun indikator yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- a. Kecerdasan emosional indikatornya adalah :
 - a) Kecerdasan dalam mengenali emosi diri, meliputi:
 1. Kesadaran emosi
 2. Percaya diri
 - b) Kecerdasan dalam memotivasi diri sendiri, meliputi:
 1. Dorongan prestasi
 2. Komitmen
 - c) Kecerdasan dalam membina hubungan, meliputi:
 1. Komunikasi
 2. Kemampuan tim

- b. Kemampuan kerja pegawai indikatornya adalah :
 - a) Kemampuan teknis (Technical skill), meliputi:
 - 1. Kemampuan dalam penguasaan terhadap peralatan kerja
 - 2. Kemampuan dalam penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja
 - 3. Kemampuan dalam memahami peraturan tugas atau pekerjaan
 - b) Kemampuan kemanusiaan (Human skill), meliputi:
 - 1. Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja tanpa konflik
 - 2. Kemampuan dalam membangun suasana kerja
 - 3. Kemampuan untuk bekerja dalam tim
 - c) Kemampuan konseptual (Conceptual skill), meliputi:
 - 1. Kemampuan dalam memahami kebijakan organisasi
 - 2. Kemampuan dalam memahami tujuan organisasi
 - 3. Kemampuan dalam memahami target organisasi
- c. Kinerja pegawai indikatornya adalah :
 - a) Kuantitas
 - b) Kualitas
 - c) Ketepatan waktu

Metode Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 57 orang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field work research*).

Penelitian ini menggunakan skala likert, pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal misalnya 1, 2, 3, 4, dan 5. Dalam penelitian kuantitatif maka data ordinal yang diperoleh dari responden harus ditransformasikan ke dalam data interval. Untuk merubah data tersebut maka penulis menggunakan aplikasi *Method of Successive Interval (MSI)*. Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan korelasi *product moment*, analisis korelasi parsial, regresi linier berganda, kecermatan prediksi, dan koefisien penentu atau determinasi.

Hasil Penelitian

Analisis Variabel

Analisis Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 36 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 30 responden atau 83,33% berpendapat bahwa kecerdasan emosional termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuisioner kecerdasan emosional yang dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur termasuk dalam kategori sangat tinggi, sangat tinggi berarti kecerdasan emosional di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur adalah baik.

Analisis Variabel Kemampuan Kerja Pegawai

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 36 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 29 responden atau 80,56% berpendapat bahwa kemampuan kerja pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuisioner kemampuan kerja pegawai yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang berarti kemampuan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur adalah baik.

Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 36 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 27 responden atau 75% memiliki kinerja yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuisioner pada variabel kinerja pegawai yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang berarti bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur memiliki kinerja yang baik.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi Product Moment

Hubungan antara Kecerdasan Emosional (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil korelasi antara variabel kecerdasan emosional (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,556. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak, dengan cara membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel} . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{test} sebesar 14,319 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,48, ini berarti nilai F_{test} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($14,319 > 2,48$) maka korelasi ini adalah signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional

memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.

Hubungan antara Kemampuan Kerja Pegawai (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil korelasi antara variabel kemampuan kerja pegawai (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,674. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak, dengan cara membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel}. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{test} sebesar 26,638 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,48, ini berarti nilai F_{test} lebih besar dari nilai F_{tabel} (26,638 > 2,48) maka korelasi ini adalah signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.

Adapun secara lebih ringkas hasil korelasi *Product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Analisis Product Moment

No	Korelasi Product Moment	Hasil Korelasi	F _{test}	F _{tabel}	Hasil
1	X ₁ -Y	0,556	14,319	2,48	Signifikan
2	X ₂ -Y	0,674	26,638	2,48	Signifikan

Sumber : hasil korelasi product moment (rekapitulasi)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil korelasi antara variabel kecerdasan emosional (X₁) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,556. Dan korelasinya tergolong dalam kategori cukup kuat. Sedangkan hasil korelasi antara variabel kemampuan kerja pegawai (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,674 dan korelasinya tergolong dalam kategori kuat.

Analisis Korelasi Parsial

Variabel X₂ sebagai kontrol

Hasil korelasi variabel kecerdasan emosional (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan variabel kemampuan kerja pegawai (X₂) sebagai kontrol adalah 0,437. Untuk mengetahui korelasi ini murni atau tidak murni maka harus membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel}. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{test} sebesar 7,553 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,48, ini berarti nilai F_{test} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (7,553 > 2,48). Setelah dilakukan uji F maka hasil tersebut menunjukkan hubungan yang murni. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan yang murni terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur dengan variabel kemampuan kerja pegawai sebagai kontrol.

Variabel X1 sebagai kontrol

Hasil korelasi variabel kemampuan kerja pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan variabel kecerdasan emosional (X_1) sebagai kontrol adalah 0,503. Untuk mengetahui korelasi ini murni atau tidak murni maka harus membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel} . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{test} sebesar 10,839 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,48, ini berarti nilai F_{test} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ($10,839 > 2,48$). Setelah dilakukan uji F maka hasil tersebut menunjukkan hubungan yang murni. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja pegawai memiliki hubungan yang murni terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur dengan variabel kecerdasan emosional sebagai kontrol.

Adapun secara lebih ringkas hasil korelasi Parsial dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel Analisis Parsial

No	Korelasi Parsial	Hasil Korelasi	F_{test}	F_{tabel}	Hasil
1	$X_{1y.2}$	0,437	7,553	2,48	Signifikan
2	$X_{2y.1}$	0,503	10,839	2,48	Signifikan

Sumber : hasil korelasi parsial (rekapitulasi)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil korelasi antara variabel kecerdasan emosional (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) apabila variabel kemampuan kerja pegawai (X_2) dikontrol adalah sebesar 0,437. Dan korelasinya tergolong dalam kategori cukup kuat. Sedangkan hasil korelasi antara variabel kemampuan kerja pegawai (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) apabila variabel kecerdasan emosional (X_1) dikontrol adalah sebesar 0,503 dan korelasinya tergolong dalam kategori cukup kuat.

Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel lainnya. Analisis regresi berganda rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $a=8,019$, $b_1=0,145$, $b_2=0,250$, maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 8,019 + 0,145X_1 + 0,250X_2$$

Dapat diketahui nilai dari F_{test} sebesar 15,490. Untuk mengetahui signifikan atau tidak dengan cara membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel} , dengan melihat nilai F_{tabel} sebesar 2,48. Ini berarti bahwa nilai F_{test} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ($15,490 > 2,48$), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat digunakan untuk memprediksi atau sebagai prediktor variabel penelitian.

Dengan nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,145. Untuk mengetahui koefisien tersebut signifikan atau tidak dengan cara membandingkan nilai t_{test} dan nilai t_{tabel} , dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{test} variabel kecerdasan emosional sebesar 1,999 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,693. Ini menunjukkan bahwa nilai t_{test} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,999 > 1,693$), maka hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai signifikan. Artinya setiap perubahan sebesar satu satuan dalam variabel kecerdasan emosional mengakibatkan perubahan sebesar 0,145 terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,250. Untuk mengetahui koefisien tersebut signifikan atau tidak dengan cara membandingkan nilai t_{test} dan nilai t_{tabel} , dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{test} variabel kemampuan kerja pegawai sebesar 3,343 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,693. Ini menunjukkan bahwa nilai t_{test} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,343 > 1,693$), maka hubungan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai signifikan. Artinya setiap perubahan sebesar satu satuan dalam variabel kemampuan kerja pegawai mengakibatkan perubahan sebesar 0,250 terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka pengaruh kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Kecermatan Prediksi

Untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linier tersebut, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari Y (S_y) dengan *standar error of estimate* (SE_{est}). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai dari variabel kinerja pegawai/ Y (S_y) yaitu sebesar 3,14474, sedangkan nilai dari *standar error of the estimate* (SE_{est}) yaitu sebesar 2,32594. Dengan demikian maka nilai S_y lebih besar dari nilai SE_{est} ($3,14474 > 2,32594$), maka dapat disimpulkan bahwa prediksi dari regresi tersebut adalah cermat.

Analisis Koefisien Determinasi

Cara ini digunakan untuk melihat persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan, maka R square yang diperoleh yaitu sebesar 0,484 dan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi atau koefisien penentu maka dilakukan perhitungan dengan hasil 48,4%.

Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar 48,4%. Dengan demikian, maka ada variabel-variabel lain sebesar 51,6% yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang terdapat pada bab-bab diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan uji analisis korelasi product moment, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur. Dengan uji analisis korelasi product moment, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja Pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.
2. Dengan menggunakan uji korelasi parsial, dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur adalah murni. Murni ini bermakna bahwa hubungan kedua variabel tidak akan berubah atau akan terjadi perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel kontrol. Dengan menggunakan uji korelasi parsial, dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Kemampuan Kerja Pegawai dengan variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur adalah murni. Murni ini bermakna bahwa hubungan kedua variabel tidak akan berubah atau akan terjadi perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel kontrol.
3. Dengan uji analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur, sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan uji analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur, sehingga hipotesis ini dapat diterima
4. Pengaruh variabel Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur sebesar 48,4%. Dengan demikian, maka ada variabel-variabel lain sebesar 51,6% yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.

Saran

Setelah melaksanakan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan :

1. Oleh karena kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur, Pemimpin seharusnya perlu meningkatkan kecerdasan emosi pegawai agar mampu mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal dalam mencapai kinerja. Jika pemimpin mengharapkan pencapaian kinerja maksimal di organisasinya, maka upaya yang paling cepat adalah bagaimana membina diri dan membina sumber daya manusia yang dipimpinya untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik. Selain pimpinan, untuk pegawai juga

- diharapkan akan lebih meningkatkan kecerdasan emosinya agar bisa lebih meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Dengan melihat besarnya pengaruh kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur, pemimpin seharusnya bisa membangun sinergi yang saling mendukung diantara pegawainya, sehingga seluruh team dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan produktif, bilamana seluruh pegawai bekerja dengan kondisi kerja yang harmonis, kondusif, dan produktif. Hal ini merupakan kondisi mutlak yang harus terlebih dahulu diciptakan oleh setiap pimpinan. Jika kemampuan kerja pegawai tidak terlampau tinggi, namun mereka bekerja dalam kondisi yang tepat maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal.
 3. Berkenaan dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur juga dipengaruhi variabel-variabel lain diluar variabel kecerdasan emosional dan kemampuan kerja pegawai yang cukup besar persentasenya yaitu 51,6%, maka sudah selayaknya jika penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain diluar variabel kecerdasan emosional dan kemampuan kerja pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.

Daftar Pustaka

- Casmini. 2007. *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Efendi, Agus. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta
- Goleman, D. 2005. *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. 2000. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 1994. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada