

Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara

Berliana Simanjuntak¹, Sahat Dapottua², Mariati Saragih³

^{1,2,3}Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli Utara

E-mail: simanjuntakberliana08@gmail.com¹

Abstract. *This research aims to analyze the influence of emotional intelligence components and work attitudes on the performance of employees at the Raya sub-district office, Simalungun Regency, North Sumatra Province. data obtained from questionnaires distributed to a sample of 101 people. The constant value is 1.079, which means that if there is no change in the independent variables consisting of emotional intelligence and work attitude variables which influence performance, the performance of the employees of the Raya Subdistrict Office, Simalungun Regency, North Sumatra Province will be 1.079. The emotional intelligence variable has a positive and significant regression coefficient on performance, with a regression coefficient of 0.410, so that if emotional intelligence increases, employee performance will also increase by 0.410 per unit. The work attitude variable has a positive and significant regression coefficient on performance, with a regression coefficient of 0.323, so that if employee work attitudes increase, performance will also increase by 0.323 per unit. Then by using a significance level of $\alpha = 5\%$, a significance value of 0.000 is obtained. Thus, the significance value is smaller than 0.05 or ($0.000 < 0.05$), meaning that the emotional intelligence variable partially has a significant influence on performance. Based on this test, the hypothesis that emotional intelligence has a positive and significant effect on performance is proven. By using a significance level of $\alpha = 5\%$, a significance value of 0.000 is obtained. Thus, the significance value is smaller than 0.05 or ($0.000 < 0.05$), meaning that the work attitude variable partially has a significant influence on performance. Based on this test, the hypothesis that work attitude has a positive and significant effect on performance is proven.*

Keywords: *Intelligence Components, Work Attitude, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara. data yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 101 orang. Nilai konstanta sebesar 1,079 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel kecerdasan emosional dan sikap kerja yang mempengaruhi kinerja maka besarnya kinerja pegawai Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara adalah sebesar 1,079. Pada variabel kecerdasan emosional mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,410, sehingga apabila kecerdasan emosional naik, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,410 per satuan. Pada variabel sikap kerja mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,323, sehingga apabila sikap kerja pegawai naik, maka kinerja juga akan naik sebesar 0,323 per satuan. Kemudian dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti. Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel sikap kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti.

Kata Kunci : *Komponen Kecerdasan, Sikap Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi organisasi maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan added value bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu dengan jalan meningkatkan kecerdasan emosional/Emotional Quotient (EQ) terhadap dan sikap kerja kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional salah satu aspek yang cukup menentukan dalam melaksanakan organisasi pemerintahan termasuk dalam pencapaian kinerja pemerintahan. Hasil penelitian Goleman dalam Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional yaitu kecerdasan mengendalikan emosi dalam mengerjakan tugas dan berinteraksi dengan para pegawai lainnya. Daniel Goleman (2016) mengatakan bahwa, kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Oleh karena itu keberadaan pegawai di Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara bukan hanya cerdas kognitifnya akan tetap harus memiliki kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seorang adalah Intelligence Quotient (IQ). Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasarkan kecerdasan

logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satu dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Wibowo, 2011)

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Daniel Goleman (2016) yang secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri sendiri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan berinteraksi dengan orang lain.

Sebagai pribadi, salah satu tugas besar kita dalam hidup ini adalah berusaha mengembangkan segenap potensi kemanusiaan yang kita miliki, melalui upaya belajar *learning to live together* (EQ), serta berusaha untuk memperbaiki kualitas diri pribadi secara terusmenerus, hingga pada akhirnya dapat diperoleh aktualisasi diri dan prestasi hidup yang sesungguhnya (*real achievement*). Nilai mendasar yang mau dikembangkan dengan menampilkan EQ dalam dunia kerja adalah implikasinya terhadap penyelenggaraan pelatihan.

Dengan memperhatikan bahwa EQ berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja maka organisasi perlu melakukan pelatihan-pelatihan EQ. "EQ mempengaruhi semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, bahkan ketika anda bekerja seorang diri, keberhasilan anda akan sangat tergantung pada seberapa besar tingkat kedisiplinan dan motivasi anda sendiri.

Kecerdasan emosional (EQ) adalah untuk mengendalikan ha-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang disekeliling. Berkembangnya pemikiran tentang kecerdasan emosional (EQ) menjadikan rumusan dan makna tentang kecerdasan semakin lebih luas.

Tanpa adanya pengendalian atau kematangan emosi (EQ) dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (keimanan dan ketakwaan), sangat sulit bagi seorang pegawai untuk dapat bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stress, menyelesaikan konflik yang sudah menjadi bagian atau resiko profesi, dan memikul tanggung jawab serta untuk tidak menyalahgunakan

kemampuan dan keahlian yang merupakan amanah yang dimilikinya kepada jalan yang tidak dibenarkan. Sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka (mutu dan kualitas audit) atau terjadinya penyimpangan-penyimpangan, kecurangan dan manipulasi terhadap tugas yang diberikan. Karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu untuk mengetahui serta menangani perasaan mereka dengan baik, mampu untuk menghadapi perasaan orang lain dengan efektif. Kecerdasan emosional (EQ) terdapat adanya beberapa komponen yakni; kesadaran diri atau mengenali emosi diri sendiri, pengaturan dan mengelolah emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain atau ketrampilan sosial. Oleh karena itu apabila kecerdasan emosional (EQ) diterapkan dalam Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara akan mempermudah pencapaian tujuan yang berhubungan dengan Kantor Camat tersebut. Karena didalam pekerjaan bukan kecerdasan intelektual (IQ) saja yang di miliki tetapi kecerdasan emosional (EQ) juga harus diterapkan.

Sikap kerja juga memiliki peranan dalam pelaksanaan kinerja pegawai karena sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran perasaan puas atau tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya atau pekerjaannya itu sendiri. Seorang pegawai yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan bersikap jujur, tidak semena-mena terhadap pekerjaannya dan ikut membantu dalam kemajuan di tempat dia bekerja. Dengan demikian juga seseorang yang mempunyai sikap kerja yang baik akan menaati peraturan yang ada di dalam lingkungan dan menimbulkan rasa kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai sikap kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula.

Selain penempatan kerja ada faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu sikap kerja dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja suatu pegawai diperlukan adanya sikap baik terhadap pekerjaan maupun sikap baik terhadap pegawai. Menurut pendapat Osada mengenai sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil pegawai dan segala sesuatu yang harus dilakukan pegawai tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan (Khoirul Umam, 2010).

Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi mempunyai ragam sikap kerja dan perilaku bekerja di tempat mereka kerja. Antara pegawai satu dengan pegawai lainnya tidak sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap pegawai mempengaruhi pegawai tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Dalam ilmu manajemen sumber manusia, sebagian besar penelitian tentang sikap kerja difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional (Margaretha, 2012)

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai sikap, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu reaksi atau respon berupa penilaian yang muncul dari seorang individu terhadap suatu objek. Sikap juga dapat dikatakan sebagai suatu perwujudan adanya kesadaran terhadap lingkungannya. Proses yang mengawali terbentuknya sikap adalah objek di sekitar individu memberikan stimulus yang kemudian mengenai alat indra individu, informasi yang ditangkap mengenai objek kemudian diproses di dalam otak dan memunculkan suatu reaksi. Penilaian yang muncul, positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya atau pengalaman pribadi individu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komponen kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah komponen kecerdasan emosional dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komponen kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai studi komperatif antara ilmu pengetahuan yang di dapat penulis di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya yang ada di lapangan, sehingga penulis lebih memahami tentang komponen kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bahan masukan bagi Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara tentang komponen kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan referensi dan acuan yang relevan bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang .Komponen kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Menambah bahan referensi di perpustakaan Universitas Efarina.

LANDASAN TEORITIS

Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Menurut Daniel Goleman (2016), mendefenisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan.

Menurut Howard Garner, dalam Musfiroh,Tadkiroatun (2011) kecerdasan emosional ialah memahami perasaan dan emosi diri sendiri, serta mampu memahami kekuatan dan kelemahan diri, sehingga menumbuhkan sikap, tekun, mandiri, tidak mudah putus asa, percaya diri dan mampu mengekspresikan diri. Sedangkan menurut Salovey dan Mayer, dalam Saptono (2011) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan mempersepsi, mengasimilasi, menahan, mengatur diri serta orang lain. Dapat disimpulkan kecerdasan emosional merupakan

suatu kemampuan.

Komponen Kecerdasan Emosional

Hatch dan Gardner dalam Goleman (2015) mengidentifikasi komponen-komponen kecerdasan emosional yaitu:

- a. kesadaran diri
- b. ketegasan
- c. kehormatan diri
- d. aktualisasi diri
- e. empati
- f. kemandirian
- g. hubungan interpersonal
- h. kepekaan social
- i. penyelesaian masalah
- j. tes kebenaran
- k. fleksibel
- l. toleransi
- m. optimis
- n. kesenangan

Selain kecerdasan emosional, komponen lain yang juga terdapat dalam kecerdasan emosional ialah kecerdasan pribadi. Kedua komponen ini sangat berhubungan. Salovey (Goleman, 2015) menempatkan kecerdasan pribadi dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima komponen utama dalam kecerdasan emosional, yaitu:

- a. **Mengenal Emosi Diri**

Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut John Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.

b. **Mengelola Emosi**

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

c. **Memotifasi Diri Sendiri**

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi. Motivasi menurut Myres dalam (Lusiawati, 2013) adalah suatu kebutuhan atau keinginan yang dapat memberi kekuatan dan mengarahkan tingkah laku.

d. **Mengenali Emosi Orang lain**

Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

e. **Membina Hubungan**

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain, yaitu manajemen diri dan empati. Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Adanya kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman.

Sikap Kerja

Pengertian Sikap

Seorang individu sangat erat hubungannya dengan sikapnya masing-masing sebagai ciri pribadinya. Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. Pengertian sikap dijelaskan oleh Azwar (2010) sikap diartikan sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari seorang individu

terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu.

Pengertian sikap juga disampaikan oleh Secord dan Beckman dalam Azwar sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran dan predisposisi tindakan seseorang dalam suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Sedangkan menurut Notoadmodjo (2012) mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu yang dipilihnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai sikap, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu reaksi atau respon berupa penilaian yang muncul dari seorang individu terhadap suatu objek. Sikap juga dapat dikatakan sebagai suatu perwujudan adanya kesadaran terhadap lingkungannya. Proses yang mengawali terbentuknya sikap adalah objek disekitar individu memberikan stimulus yang kemudian mengenai alat indra individu, informasi yang ditangkap mengenai objek kemudian diproses di dalam otak dan memunculkan suatu reaksi. Penilaian yang muncul, positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya atau pengalaman pribadi individu.

Faktor-faktor Pembentuk Sikap

Sikap manusia tidak terbentuk sejak manusia dilahirkan. Sikap manusia terbentuk melalui proses social yang terjadi selama hidupnya, dimana individu mendapatkan informasi dan pengalaman. Proses tersebut dapat berlangsung di dalam lingkungan keluarga, sekolah maupun masyarakat. Saat terjadi proses social terjadi hubungan timbal balik antara individu dan sekitarnya.

Adanya interaksi dan hubungan tersebut kemudian membentuk pola sikap individu dengan sekitarnya. Azwar (2010) menguraikan faktor pembentuk sikap yaitu pengalaman yang kuat, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama, pengaruh faktor emosional.

Komponen Sikap

Sikap yang ditunjukkan individu terhadap objek, mempunyai struktur yang terdiri dari beberapa komponen. Azwar (2011) menjelaskan 3 komponen dalam struktur sikap yaitu:

1. Komponen kognitif, yaitu suatu kepercayaan dan pemahaman seorang individu pada suatu objek melalui proses melihat, mendengar dan merasakan. Kepercayaan dan pemahaman yang terbentuk memberikan informasi dan pengetahuan mengenai

objek tersebut.

2. Komponen afektif, yaitu komponen yang berhubungan dengan permasalahan emosional individu terhadap sesuatu.
3. Komponen perilaku atau konatif, yaitu kecenderungan berperilaku seorang individu terhadap objek yang dihadapinya.

Komponen utama sikap yang dijelaskan oleh Mschane dan Von Glinow sebagaimana diikuti Wibowo (2015) terdiri dari:

1. Beliefs atau keyakinan merupakan presepsi yang ditimbulkan tentang objek sikap yang kita yakin benar.
2. Feelings atau perasaan mencerminkan evaluasi positif atau negative dari sikap objek.
3. Behavioral Intentions merupakan untuk motivasi untuk terikat dalam perilaku tertentu menurut objek sikap.

Kinerja

Prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dengan memperhatikan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Hasan (2012) mengungkapkan “kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Moheriono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2010) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Sikula (2015) mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja

adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan.

Penilaian Kinerja

Melaksanakan penilaian kinerja dibutuhkan suatu sistem penilaian yang memenuhi syarat tertentu.: Menurut Marwansyah (2016) Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok. Syarat dari penilaian kinerja:

- a. Relevance (relevan), suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur yang ada hubungan dengan kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan
- b. Acceptability (dapat diterima), hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi
- c. Reability (dapat dipercaya), hasil dari sistem penilaian tersebut dapat dipercaya dengan memperhatikan pengaruh faktor waktu dan frekuensi penilaian. Sensitivity (kepekaan), sistem penilaiannya peka dalam membedakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berhasil, cukup atau gagal.
- d. Sensitivity (kepekaan), sistem penilaiannya peka dalam membedakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berhasil, cukup atau gagal.
- e. Practicality (praktis), sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas para pegawai”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pada Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja, Bukit Sofa, Siantar Sitalasari, Pematang Siantar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara sebanyak 101 orang. Menurut Sugiyono (2015) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 101 orang. Untuk penelitian ini

menggunakan teknik analisis data : analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Berganda ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu variabel kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja. Hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.00 dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel .1
Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,079	,301
	KecerdasanEmosional X1	,410	,064
	SikapKerjaX2	,323	,074

a. Dependent Variable: KinerjaY

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,079 + 0,410X_1 + 0,323X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,079 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel kecerdasan emosional dan sikap kerja yang mempengaruhi kinerja maka besarnya kinerja pegawai Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara adalah sebesar 1,079.

2) Koefisien kecerdasan emosional

Pada variabel kecerdasan emosional mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,410, sehingga apabila kecerdasan emosional naik, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,410 per satuan.

3) Koefisien sikap kerja

Pada variabel sikap kerja mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,323, sehingga apabila sikap kerja pegawai naik, maka kinerja juga akan naik sebesar 0,323 per satuan.

Uji F

Uji hipotesis ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas/independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat/dependen. Hipotesis ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan uji F dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel .2

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,390	2	4,195	46,407	,000 ^b
	Residual	8,858	98	,090		
	Total	17,248	100			

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), SikapKerjaX2, KecerdasanEmosionalX1

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan sikap kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti.

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja. Untuk melakukan pengujian ini digunakan uji t. Dengan membandingkan nilai signifikan t dengan signifikan 0,05. Hasil perhitungan uji t dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel .3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,079	,301		3,585	,001
KecerdasanEmosional X1	,410	,064	,497	6,374	,000
SikapKerjaX2	,323	,074	,339	4,349	,000

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

Berdasarkan Tabel maka hasil dari uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti.

b) Pengujian pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel sikap kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja digunakan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R_{Square}*). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel .4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,476	,30065

a. Predictors: (Constant), SikapKerjaX2, KecerdasanEmosionalX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

Berdasarkan Tabel menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,476. Hal ini berarti 47,6% variasi perubahan kinerja pegawai Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh variasi dari kecerdasan emosional dan sikap kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara.
2. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara.
3. Kecerdasan emosional dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Apridar. 2009. *Ekonomi Internasional : Sejarah, Teori, Konsep, Permasalahan Dalam Aplikasinya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arsyad, Lincolin. 2007. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Badan Pusat Statistik, 2014. *Jawa Tengah Dalam Angka*. Semarang : BPS Provinsi Jawa Tengah
- Boediono. 2009. *Teori Pertumbuhan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE UGM. Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika : Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 : Statistik Inferensif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutabarat, Roselyne. 1989. *Transaksi Ekspor Impor*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Laili, Nur. 2007. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi DIY 1990-2004*. Skripsi, tidak dipublikasikan. Yogyakarta: Fakultas Ekonom Mankiw, N. Gregory. 2003. *Teori Makro Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Mardiana, Aji. 2006. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Periode Tahun 1984-2003*. Skripsi, tidak dipublikasikan. Yogyakarta: FE UUI.