

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh

Juwita

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah,
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia
juwita@serambimekkah.ac.id

Filia Hanum

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah,
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia
filiahanum@serambimekkah.ac.id

Fitriliana

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah,
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia
fitriliana@serambimekkeah.ac.id

Article's History:

Received 27 April 2023; Received in revised form 17 April 2023; Accepted 26 Mei 2023; Published 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Juwita., Hanum, F., & Fitriliana. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (3). 996 – 1007. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1230>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Cipta Karya Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 209 orang, maka penarikan sampel dilakukan dengan rumus Slovin karena populasi lebih dari 100 maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dengan menggunakan teknik skala Likert. Hasil penelitian secara simultan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} (10,806) lebih besar dari F_{tabel} (2,352). Secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,278 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,603 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,550 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,650 menunjukkan bahwa hanya sebesar 65 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kecerdasan emosional dan komitmen organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 35 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Keywords: Kecerdasan Emosional; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam sebuah instansi baik pemerintahan maupun swasta untuk meningkatkan pelayanan serta pencapaian tujuan, visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya, oleh karena itu sumber daya manusia sebaiknya mendapatkan perhatian yang lebih serta diperlakukan secara adil dengan memperhatikan kinerja pegawai setiap saat agar mendapatkan kinerja yang memuaskan. Upaya meningkatkan kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah, karena disini semua pihak

dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dalam pencapaian kinerja yang telah ditentukan. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menunjang tujuan instansi.

Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi di mana individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi sebagaimana yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai pada sebuah instansi, diantaranya adalah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi (Risma (2012), Fitriastuti (2013), Latief (2019) dan Nani (2021)). Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Dengan demikian, maka kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2009:41). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah apakah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Cipta Karya Aceh?

Tinjauan Pustaka

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, di mana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya". Sejalan dengan pendapat Agustian (2006:44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Menurut Goleman (2009:58) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari lima dimensi utama yaitu: (1) mengenali emosi diri, (2) mengelola emosi, (3) memotivasi diri sendiri, (4) mengenali emosi orang lain (5) membina hubungan.

Menurut teori Goleman (2009:53), ciri-ciri kecerdasan emosional ke dalam 5 (lima) komponen sebagai berikut:

- a. *Kesadaran diri*, yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. *Pengaturan diri*, yaitu menangani emosi sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c. *Motivasi*, yaitu menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif, bertindak efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. *Empati*, yaitu merasakan apa yang di rasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya, dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- e. *Keterampilan sosial*, yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar.

Menurut Goleman (2009:61), secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi personal yang meliputi pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang

terdiri dari empati dan keterampilan sosial. Goleman, mengadaptasi lima hal yang tercakup dalam kecerdasan emosional dari model *Salovey dan Mayer*, yaitu :

- a. Pengenalan diri (*self awareness*), Mengenal diri sendiri berarti memperoleh pengetahuan tentang totalitas diri yang tepat, yaitu menyadari kelebihan/keunggulan yang dimiliki maupun kekurangan/kelemahan yang ada pada diri sendiri.
- b. Pengendalian diri (*self regulation*), merupakan suatu keinginan dan kemampuan dalam menggapai kehidupan yang selaras, serasi dan seimbang pada hak dan kewajibannya sebagai individu.
- c. Motivasi (*motivation*), mendefinisikan motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan.
- d. Empati (*empathy*), didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali, mempersepsi, dan merasakan perasaan orang lain.
- e. Keterampilan sosial (*Social skills*) yang merupakan keterampilan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain guna menciptakan suatu komunikasi yang baik.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses keberlanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sopiah (2008:48), menyatakan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai, menurut Sutrisno (2010:176), faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Efektif jika tujuan kelompok tersebut dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasional akan mendukung kinerja pegawai tersebut.
- 3) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan pegawai.

Robbins (2008:101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*). Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*). Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011:67). Menurut Fahmi (2009: 2) : "Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented maupun non - profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu."

Mangkunegara (2011:67) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas 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 karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

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

Menurut Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.

Metodologi

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Cipta Karya Aceh yang beralamat di Jln.Pemancar No.5 (Simpang 3) Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Cipta Karya Aceh Kota Banda Aceh.

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Dinas Cipta Karya Aceh. Dengan jumlah keseluruhan 209 orang pegawai (Dinas Cipta Karya Aceh). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Untuk lebih jelas, berikut bentuk rumus Slovin menurut Umar (2008:78):

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana : n = Ukuran Sampel

 N = Ukuran Populasi

 e = Tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%

sehingga sampel yang diambil dari populasi tersebut adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{209}{1 + (209)(0,1^2)} \\ n &= \frac{209}{3,09} \\ n &= 67,64 = 68 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengertian populasi dan sampel, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 68 responden

Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dilakukan dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Tinjauan kepustakaan
Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam pembuatan proposal.
- 2) Pengumpulan data langsung di lapangan.
Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;
 - a. Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada Kantor Dinas Cipta Karya Aceh.
 - b. Wawancara kepada pihak-pihak yang terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.
 - c. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam pembuatan kuesioner ini digunakan teknik skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Jawaban setiap pertanyaan yang diberikan akan diberi nilai/skor mulai dari terbesar yaitu 5 hingga 1.

Metode Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:277) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara kecerdasan emosional (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus, (Sugiyono, 2010:277):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
 β_0 = Konstanta
 X_1 = Kecerdasan Emosional
 X_2 = Komitmen Organisasi
 β_1, β_2 = Koefesien Korelasi
 ε = Faktor pengganggu diluar model

Dalam penelitian ini juga akan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dengan pengujian secara simultan menggunakan uji F dan pengujian secara parsial menggunakan uji t, serta melakukan juga pengujian validitas, reabilitas dan uji asumsi klasik.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*, adapun hasil yang didapatkan untuk semua variabel yang digunakan adalah valid dibuktikan dengan semua item pernyataan yang digunakan mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,235 sehingga semua pernyataan yang terkandung

dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,235, sehingga dapat disimpulkan pengujian atas penelitian ini memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Dan dinyatakan bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Selanjutnya untuk pengujian realibilitas data dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban, dengan hasil yang diperoleh semua variabel penelitian adalah reliable atau handal.

Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Dengan hasil olahan data diperoleh hasil dengan melihat tampilan grafik histogram, bahwa gambar histogram telah berbentuk lonceng, artinya menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Pada grafik P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonalnya sehingga dapat diartikan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear berganda terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Jika terjadi korelasi, maka hal tersebut dinamakan adanya permasalahan autokorelasi. Dari hasil olahan data diperoleh hasil bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi antara variabel yang diteliti.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:91), "Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Apabila tolerance value $< 0,1$ atau $VIF > 10$ = terjadi multikolinearitas. Apabila tolerance value $> 0,1$ atau $VIF < 10$ = tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa tidak ada variabel bebas memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Dari hasil analisis, didapat nilai VIF variabel kecerdasan emosional adalah 1,184 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,844 ($>0,1$), nilai VIF variabel komitmen organisasi adalah 1,184 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,844 ($>0,1$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105), "Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa grafik *scatterplot* terlihat titik-titik tidak menyebar secara acak dan membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Cipta Karya Aceh.

Tabel 1
Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.933	3.487		3.709	.000		
Kecerdasan Emosional	.161	.126	.149	2.278	.206	.844	1.184
Komitmen Organisasi	.416	.115	.421	3.603	.001	.844	1.184

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah.

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,933 + 0,161 + 0,416 + e$$

Dari analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari a (constant) adalah 12,933. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kecerdasan emosional dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 12,933. Variabel kecerdasan emosional mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai β dari kecerdasan emosional sebesar 0,161 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kecerdasan emosional sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,161 satuan. Nilai signifikan (*sig*) sebesar 0,206 nilai ini jauh lebih besar dari 0,05 maka pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan. Variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai β dari komitmen organisasi sebesar 0,416 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,416 satuan. Nilai signifikan (*sig*) sebesar 0,001 nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Cipta Karya Aceh. Oleh karena itu, untuk kedepannya Kantor Dinas Cipta Karya Aceh harus meningkatkan lagi kualitas kecerdasan emosional pegawai dan komitmen organisasi agar memberikan kontribusi yang besar dan meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (*R*) menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan penggunaan *adjusted* (*Adj R²*), atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan, untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen bila dibandingkan dengan *R*.

Tabel 2
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.650	.226	.966	.867

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer (*diolah*)

Nilai koefisien korelasi (*R*) menunjukkan nilai sebesar 0,550 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,650 menunjukkan bahwa hanya sebesar 65 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kecerdasan emosional dan komitmen organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 35 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial.

Tabel 3
Uji Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Sig.	Keterangan
	F Hitung	F Tabel		
Pengujian secara simultan	10,806	2,352	0,000	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial	t hitung	t tabel		
Komitmen Organisasi	2,278	1,995	0,206	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja	3,608	1,995	0,001	Hipotesis diterima

Sumber: data primer yang diolah

Hasil perhitungan uji hipotesis yang disajikan pada tabel 3 mempunyai makna dan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Secara simultan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,806 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,352. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kecerdasan emosional dan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.
2. Secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,278 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kecerdasan emosional mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya, akan tetapi tidak signifikan.
3. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,603 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kecerdasan emosional mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Kesimpulan

Kesimpulan

1. Secara simultan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,806 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,352. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
2. Secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,278 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak, tetapi tidak signifikan dan variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,603 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
3. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,550 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$ dan Nilai R^2 sebesar 0,650 menunjukkan bahwa hanya sebesar 65 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai)

yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kecerdasan emosional dan komitmen organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 35 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka yang menjadi saran dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Pimpinan kantor Dinas Cipta Karya Aceh agar terus meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya dapat terlaksananya visi dan misi atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan menyarankan kepada Instansi yang bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi itu sangat penting untuk dilaksanakan demi kelacaran dan tercapainya suatu tujuan telah ditetapkan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai.

Referensi

- Agustian, Ary Ginanjar. (2006). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Fahmi, Irham. 2009. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, E-ISSN: 2337-5434. [Vol 4, No 2 \(2013\)](#). Hal. 103-114.
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, E-ISSN. 2540-8100. Vol 4, No 1 (2019). Hal. 52-65. <https://doi.org/10.32505/10.32505>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nani, D. A., & Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*. E-ISSN [2829-2944](#) Volume 2, No 1 (2021) Page: 27-50. Doi : 10.24042/revenue.v2i01.7939
- Risma, D. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Penelitian eksperimen. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, E-ISSN: 2721-9909. 1(1), 86-97. DOI: <http://dx.doi.org/10.33578/jpsbe.v1i1.1628>
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.