

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka

Ermelinda Beatriks Kewa

Universitas Nusa Nipa

Walter Obon

Universitas Nusa Nipa

Yustina Olivia Da Silva

Universitas Nusa Nipa

Korespondensi penulis: ermelindabeatriks9@gmail.com

Abstract: The Background of this research was to (1) grasp the representation of employee performance, emotional intelligence, and work attitude;(2) analyze the influence of emotional intelligence, and work attitude on employee performance partially or simultaneously. The population in this research was employee of Local Government Revenue Agency of Sikka Regency as many as of 57 people. The research was conducted by census or saturated sampling due to limited population. Data were collected through questioner and analysed with descriptive and statistic inferential methods that was multiple regression linear. The hypothesis was done through F-test and t-test. The result of descriptive analysis showed that the variables of employee performance, emotional intelligence, and work attitude were categorized as good. The result of the statistic t-test showed that partially the variable of emotional intelligence, and work attitude had a positive impact on employee performance. The statistic F-test showed that simultaneously the variable of emotional intelligence, and work attitude significantly affected employee performance. The result of the determination showed that both independent variables in this research could enlighten the fluctuation of employee at the Local Government Revenue Agency of Sikka Regency of 22,16%.

Keywords: Emotional Intelligence, And Work Attitude, And Employee Performance.

Abstrak: Latar belakang Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Kecerdasan Emosional, dan Sikap Kerja; (2) menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka, berjumlah 57 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui quisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka sebesar 22,16%.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Sikap Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Perkembangan lingkungan yang semakin maju akan menuntun sebuah organisasi untuk terus melakukan penyesuaian diri pada perubahan dan tantangan global. Organisasi harus menyiapkan diri untuk terjun dalam tantangan global ini agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Perlu peningkatan dan perbaikan pada berbagai macam aspek dari organisasi untuk menghadapi kompetisi ini. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan

dan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuh berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka merupakan salah satu struktur pemerintahan Kabupaten Sikka. Badan ini membawahi unit-unit kerja satuan perangkat daerah. Organisasi perangkat daerah ini mempunyai pegawai yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik fisik maupun non fisik. Aparat pemerintah sebagai pelayan masyarakat harus dapat mengembangkan dirinya, baik dengan melakukan *self development* ataupun melalui program kemampuan yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2006:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sumber Daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia yang siap pakai agar dapat Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan berbentuk siklus, secara garis besar terdiri dari perencanaan, pembinaan, dan pengembangan serta evaluasi. Afandi (2018:89), Disiplin kerja, Kemampuan, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

Berdasarkan hasil ini untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner sementara 15 pegawai yaitu 11 orang pegawai PNS dan 4 orang pegawai honor. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 *Prasurvey* kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Integritas Kerja	0	0	3	6	6	18	16	64	5	25	113	150	75,33
2	Kompetensi	3	3	2	4	11	33	10	40	4	20	100	150	66,67
3	Komunikasi	0	0	5	10	7	21	16	64	2	10	105	150	70,00
4	Kepercayaan	1	1	6	12	5	15	16	64	1	5	97	150	64,67
5	Kejujuran	1	1	1	2	7	21	14	56	7	35	115	150	76,67
6	Keaktifan	0	0	1	3	5	15	10	35	10	30	127	150	84,67
Jumlah												657	900	73,00

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 Orang, Jumlah Pertanyaan: 7, Skor Aktual = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktual/Skor Ideal) x 100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja pegawai sebesar 73%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 27,00% (100%-73%) yang menjadi permasalahan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah kepedulian para atasan langsung terhadap setiap pegawai adalah Kecerdasan dan sikap kerja. Robbins dan Judge (2010:335) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam merespon petunjuk dan informasi emosional yang dideteksi oleh orang tersebut. Goleman (2001:42-43) menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima kemampuan utama, yaitu: (1) Mengenali emosi diri (self awareness), (2) Mengelola emosi diri (self management), (3) Motivasi diri (motivation), (4) Empati (sosial awarness), (5) Membina hubungan (relationship management)

Faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog salovey dari Harvard University dan Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas itu antara lain : empati, mengungkapkan dan memahami perasaan mengendalikan amarah, kemandirian dan kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, kerahaman dan sikap hormat. merka mengatakan bawah kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan emosinya untuk mengeluarkan atau membangkitkan emosi, seperti untuk membantu berpikir, memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi serta merefleksikan emosi secara teratur seperti mengendalikan emosi dan perkembangan intelektual (Dalam Shapiro, 2003:5).

Faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah sikap kerja. Menurut Kenneth (1992:129) menjelaskan bawah sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyengangkan dalam pekerjaan serta harap-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai Tindakan yang akan

di ambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang di lakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaliknya sikap kerja.

Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh kecerdasan emosional	Berpengaruh positif dan signifikan	Wulandari <i>et al</i> (2021) Ni Kadek Diah Ayu Apsari <i>et al</i> (2022)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	
		Bepengaruh positif dan tidak signifikan	
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Ari Soeti Yani <i>et al</i> (2016)
2	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja pegawais	Berpengaruh positif dan signifikan	Wan Sani Siregar, <i>et al</i> (2020) Puspitasari, D., & Wulandari, W. (2022)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Refini Hendayani <i>et al</i> (2020) Muda, V.A., Carcia, M.S.M., & Muda, M.S. (2021)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan terdapat perbedaan hasil penelitian. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kemampuan sumber daya manusia dan sikap kerja terhadap kinerja. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Efendi (2012:290) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara kinerja yang dihasilkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik, dengan begitu diharapkan kinerja perusahaan akan membaik. Simamora (2014:83) berpendapat kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan.

Kecerdasan Emosional

Goleman dalam Trisna *et al.* (2019: 474) “Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat”.

Sikap Kerja

Sikap kerja (*attitude*) didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2011) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

H1 : Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

H2 : Sikap Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka yang berjumlah 57 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuisisioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel kecerdasan emosional adalah 79,54% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk

variabel sikap kerja adalah 82,98 % dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 77,84% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Kecerdasan emosional (X1) dan sikap kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

	Model	t hitung	Sig	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	2,910	0,005	Berpengaruh Signifikan
	Sikap Kerja	3,697	0,001	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.13 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel kecerdasan emosional (X₁) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,910 dengan nilai signifikan sebesar 0.005. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosional (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel kecerdasan emosional semakin ditingkatkan maka kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel sikap kerja (X₂) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,697 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel sikap kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas kecerdasan emosional X1) dan sikap kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,343	2	83,171	10,193	0,000
	Residual	440,640	54	8,160		
	Total	606,982	56			
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Sikap Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,193 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : kecerdasan emosional (X_1) dan sikap kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1), dan sikap kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,523	0,274	0,247	2,85657
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Sikap Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.15 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,274 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : kecerdasan emosional dan sikap kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai badan Pendapatan daerah Kabupaten Sikka sebesar 27,4 (diperoleh dari: $0,274 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 72,6% (diperoleh dari: $100\% - 27,4\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila kecerdasan emosional ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila kecerdasan emosional Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian kecerdasan emosional ditingkatkan maka kinerja pegawai ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Wulandari *et al* (2021) 2) Ni Kadek Diah Ayu Apsari *et al* (2022) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka perlu meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka adalah 77,84%, sehingga terdapat *gap* sebesar 22,16%.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja pegawai maka Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki kecerdasan emosional terutama beberapa indikator yang persentasenya di bawah persentase persepsi variabel 79,54%. (masih terdapat *gap* sebesar 20,46%).

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila sikap kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila sikap kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Pendapatan daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan daerah Kabupaten Sikka

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh sikap kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Wan Sani Siregar, et al (2022) 2) Puspitasari, D., & Wulandari, W. (2022) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka harus mampu meningkatkan sikap kerja Meskipun sikap kerja sudah termasuk kriteria baik (82,28%), namun masih terdapat *gap* sebesar 17,72%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kantor badan Pendapatan daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pendapatan daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kecerdasan Emosional dan Sikap kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Wan Sani Siregar, et al (2022) 2) Puspitasari, D., & Wulandari, W. (2022) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel kecerdasan emosional adalah 79,54% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk variabel sikap kerja adalah 82,28 % dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 77,84% dengan kategori baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel sikap kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa

secara simultan variabel kecerdasan emosional dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan variabel sikap kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai pada KSP Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka adalah 22,16%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : Kepada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten sikka di sarankan untuk: a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki kecerdasan emosional, dalam indikator kealihan sosial yaitu kealihan berempati. Pimpinan harus belajar menggunakan intuisi, perasaan, nilai-nilai kebaikan, empati, simpati, dan kebenaran, untuk membuat keputusan-keputusan yang tepat sasaran buat kehidupan orang banyak pimpinan harus mengyomi semua pegawai agar pegawai mampu bekerjasama dalam kelompok tanpa ada perseteruan atau konflik, sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja pegawai. b. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki sikap kerja dalam indikator kebutuhan kekuasaan, kepemimpinan untuk mengendalikan bawahan dengan cara menggunakan kekuasaan untuk mencapai hasil, mengelola bawahan dengan memberi reward dan punishment, agar pegawai mampu dan siap menghadapi kompetensi yang landasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

REFERENSI

- Afandi, Pandi, (2018). *manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Goleman, D. (2001). Kecerdasan emosional: Isu dalam membangun paradigma. *Tempat kerja yang cerdas secara emosional* , 13 , 26.
- Goleman, D. (2009). *Emotional intelligence: kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handayani, N. K. R., Rupa, I. W., & Jayanti, S. E. (2020). Pengaruh ukuran perusahaan, kompensasi bonus dan leverage terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur sektor industri barang 3), 36-41.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ie, M., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh motivasi berprestasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pelita Maumere. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 180-196.
- Kenneth N, dkk. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Muda, V. A., Carcia, M. S. M., & Muda, M. S. (2021). Pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7), 218-226.

- Muda, VA, Carcia, MSM, & Muda, MS (2021). Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggintang Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* , 7 (7), 218-226.
- Puspitasari, D., & Wulandari, W. (2022). pengaruh kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(1), 89-100.
- Obon, W., & Sugiono, S. (2014). *Mengembangkan Kualitas Strategi Bersaing Yang Berdampak Pada Kinerja Perusahaan (Studi pada UKM Penggilingan Batu Putih di Kabupaten Pati dan Jepara)* (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Robbins (2011) . *Manajemen kinerja organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., dan Judge, T., (2003). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 200, No. 1). Upper Saddle River: P
- Silva, Y. O. D., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Jurnal Wiralodra*, 12(1), 2622-1969.
- Shapiro, Lawrence E. (2003). *Mengajarkan emotional intelligence pada anak terjemahan Alex Tri Kantjono*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, R. F. (2022). Penerapan metode pembelajaran synergetic teaching pada materi ancaman terhadap negara dalam bingkai bhinneka tunggal ika untuk meningkatkan keaktifan siswa pada mata pelajaran PPKN di Sma Swasta Gajah Mada Medan Kelas X-IIS TA 2021/2022
- Trisna et all (2019:474). Pengaruh iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1), 86-106.
- Wulandari, D., Heryana, A., Silviana, I., Puspita, E., Rini, H., & Deasy, F. (2021). Faktor–faktor yang berhubungan dengan persepsi tenaga kesehatan terhadap vaksin covid-19 di puskesmas x tahun 2020. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 660-668.
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai variabel intervening (Studi empiris terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2).