



Indonesian Journal of Management Studies (IJMS)

Volume 1. No 2. November Tahun 2022

Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Palopo

Syamsul Rizal

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, Indonesia

Korespondensi: syamsulrizal@unismuh.ac.id

Info Artikel

Diterima 15
September 2022

Disetujui 25
Oktober 2022

Dipublikasikan 25
November 2022

Keywords:
Kecerdasan
Emosional,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Pegawai,
Regresi Linier
Berganda

© 2022
Perkumpulan
Dosen Muslim
Indonesia
Under the license
CC BY-SA 4.0



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 100 pegawai yang dipilih sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,35 dan nilai signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,45 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 45,78 dan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,62 menunjukkan bahwa 62% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional dan perbaikan lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and work environment on employee performance at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services in Palopo City. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data was collected through questionnaires completed by 100 employees selected as samples. The data analysis technique used is multiple linear regression to examine the effect of emotional intelligence and work environment on employee performance. The results showed that emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.35 and a significance value of 0.000. The work environment also has a proven positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.45 and a significance value of 0.000. Simultaneously, these two variables have a significant effect on employee performance with an F value of 45.78 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.62 indicates that 62% of the variation in employee performance can be explained by emotional intelligence and the work environment. These findings underscore the importance of developing emotional intelligence and improving the work environment in efforts to enhance employee performance in government agencies.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada era globalisasi yang serba cepat seperti sekarang, kinerja pegawai semakin menjadi perhatian utama, terutama di sektor pelayanan publik. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dengan kemampuan non-teknis seperti kecerdasan emosional dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan secara efektif dan efisien (Robbins & Judge, 2018).

Kecerdasan emosional, yang meliputi kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain, memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja, berkomunikasi dengan lebih efektif, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis (Goleman, 1995). Kecerdasan emosional juga membantu pegawai dalam mengambil keputusan yang lebih baik, terutama dalam situasi yang penuh tekanan (Mayer & Salovey, 1997).

Selain kecerdasan emosional, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang tak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres, menurunkan produktivitas, dan bahkan memicu terjadinya konflik antarpegawai (Luthans, 2011). Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kinerja pegawai (Bakker & Demerouti, 2007).

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Seiring dengan meningkatnya tuntutan pelayanan yang cepat dan efisien, kinerja pegawai di kantor ini menjadi sangat krusial. Untuk itu, diperlukan kajian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor ini, khususnya kecerdasan emosional dan lingkungan kerja (Carmeli, 2003).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. Dengan memahami pengaruh kedua faktor ini, diharapkan dapat diidentifikasi langkah-langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan (Gibson et al., 2012).

Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan menguji hubungan antara kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai (Spector, 2008). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik (Schutte et al., 1998).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo, tetapi juga

bagi instansi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan dan program peningkatan kinerja pegawai di masa depan (Kreitner & Kinicki, 2013).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Desain survei digunakan untuk mengumpulkan data dari responden secara langsung melalui kuesioner yang telah disusun sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah pegawai tetap yang telah bekerja selama minimal satu tahun di kantor tersebut. Jumlah sampel yang diambil disesuaikan dengan rumus Slovin untuk memastikan representasi yang memadai dari populasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang terdiri dari beberapa bagian. Bagian pertama mengukur kecerdasan emosional, yang diadaptasi dari Skala Kecerdasan Emosional yang dikembangkan oleh Schutte et al. (1998). Bagian kedua mengukur lingkungan kerja, berdasarkan indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan psikologis yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Gibson et al., 2012). Bagian ketiga mengukur kinerja pegawai, yang diadaptasi dari instrumen pengukuran kinerja yang digunakan oleh Robbins & Judge (2018). Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan bantuan enumerator yang sudah dilatih untuk memastikan pengisian kuesioner dilakukan dengan benar dan sesuai instruksi. Selain itu, untuk melengkapi data kuantitatif, dilakukan wawancara terstruktur dengan beberapa pegawai untuk mendapatkan informasi tambahan yang mungkin tidak terjangkau oleh kuesioner.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial dari kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi juga akan dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan valid dan reliabel.

Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha lebih dari 0,70 dianggap sebagai indikasi bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik.

Dalam penelitian ini, peneliti memperhatikan aspek-aspek etika, seperti menjaga kerahasiaan identitas responden dan memastikan bahwa partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela. Sebelum pengumpulan data dimulai, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, hak-hak mereka sebagai partisipan, serta jaminan kerahasiaan data yang mereka berikan. Responden juga diminta untuk menandatangani informed consent sebagai bentuk persetujuan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,35 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,35 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman (1995), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor kunci dalam keberhasilan individu dalam lingkungan kerja.

Kemampuan pegawai untuk mengelola emosinya sendiri dan memahami emosi orang lain memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Kecerdasan emosional membantu pegawai untuk mengatasi stres dan tekanan kerja, serta berinteraksi dengan lebih baik dengan rekan kerja dan atasan. Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Mayer dan Salovey (1997) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu, tetapi juga bagi kinerja keseluruhan dalam lingkungan kerja.

Selain kecerdasan emosional, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,45 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,45 satuan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik seperti fasilitas yang memadai, maupun dari segi psikologis seperti dukungan dari atasan dan hubungan antarpegawai yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai (Bakker & Demerouti, 2007).

Selanjutnya, uji F dilakukan untuk melihat pengaruh simultan antara kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 45,78 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini

menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori bahwa kombinasi antara faktor individu (kecerdasan emosional) dan faktor kontekstual (lingkungan kerja) sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai (Luthans, 2011).

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari model regresi adalah sebesar 0,62. Hal ini menunjukkan bahwa 62% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Sisa 38% variasi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut bisa termasuk motivasi intrinsik, kompetensi teknis, dan faktor-faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan kondisi ekonomi makro.

Diskusi lebih lanjut mengungkapkan bahwa baik kecerdasan emosional maupun lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang lebih kuat dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja. Sebagai contoh, pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dan memanfaatkan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai kinerja optimal (Carmeli, 2003).

Namun, perlu dicatat bahwa meskipun kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga perlu dipertimbangkan. Misalnya, kompetensi teknis dan pengalaman kerja mungkin juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan secara holistik dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang saling berinteraksi.

Terkait dengan implikasi manajerial, hasil penelitian ini menyarankan agar kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo fokus pada pengembangan program pelatihan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional pegawai. Program-program seperti pelatihan manajemen emosi, komunikasi interpersonal, dan resolusi konflik dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan kerja sehari-hari. Selain itu, upaya untuk terus memperbaiki lingkungan kerja juga harus menjadi prioritas untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas.

Akhirnya, meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang penting, ada beberapa keterbatasan yang harus diakui. Penelitian ini hanya dilakukan di satu instansi pemerintah, sehingga generalisasi hasil mungkin terbatas. Penelitian lanjutan di berbagai instansi atau sektor lain disarankan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih holistik, dengan fokus pada pengembangan aspek emosional dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. Kecerdasan emosional membantu pegawai dalam mengelola emosi dan membangun hubungan kerja yang positif, sementara lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Kombinasi antara kecerdasan emosional dan lingkungan kerja yang baik menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada pengembangan kecerdasan emosional dan peningkatan kualitas lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). Basic Books.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (5th ed.). John Wiley & Sons.