Jurnal Ekonomi Bisnis Digital
Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEPALA DESATANJUNG SELAMAT PERCUT SEITUAN

Yessy Kartika Sari Limbong[1)], Nahar Maganda Saragih[2)]
[1,2]Universitas Potensi Utama, Indonesia
yesimedan@gmail.com, naharmagandasaragih@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the quality and quantity achieved by employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to them. Employee performance will be achieved if the emotional intelligence possessed by employees can control their emotions from others around them by providing a good organizational culture or a system of beliefs and shared attitudes that are developed within an organization and will guide the behavior of its members well. Therefore, this study aims to determine the effect of emotional intelligence and organizational culture on employee performance at the Tanjung Selamat Percut Seituan Village Head Office. The method used in this study is a quantitative method with a set sample of 33 respondents using a saturated sample. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that emotional intelligence and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Tanjung Selamat Percut Seituan Village Head Office.

Keywords*: Emotional Intelligence, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut asas desentralisasi dalam menyelenggarakan pemerintahan dengan memberikan kesempatan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah.Kebijakan otonomi daerah memberikan wewenang kepada daerah untuk mengurus dan mengatur kebutuhan masyarakat daerahnya.Konsep pembangunan harus lebih diarahkan lagi pada pembangunan berbasis tingkatan terendah dalam suatu struktur pemerintahan yaitu desa.Peranan pemerintah desa dalam pembangunan desa pada era otonomi daerah sangat penting, dimana secara langsung mendukung pemerintah daerah dalam membangun pondasi daerah sendiri.

Tujuan suatu negara adalah ingin memajukan kesejahteraan masyarakatnya, melindungi rakyatnya, dan mencukupi kepentingan-kepentingan rakyatnya yang lain. Organisasi yang dibentuk dan diberi kuasa oleh negara tersebut adalah pemerintahan yang mempunyai tujuan untuk memajukan kesejahteraan masyarakat maka pemerintah harus mempunyai tugas-tugas yang jelas.Disamping itu pemerintah harus mampu untuk mengelola desa yang mempunyai hakekat pembangunan desa yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi diantara hidup masyarakat yang ada didalam desa.

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa: "Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia."

Nawawi (Febryana 2017:9) "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan". Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dalam mengetahui tentang kinerja pegawai terdapat beberapa faktor salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kecerdasan emosional, kecerdasan emosional mempunyai peranan yang sangat penting bagi kinerja.Firmansyah (Ananta 2016:3) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi *(to manage our emotional life with intelligence)*Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya.menjaga keselarasan

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

emosi dan pengungkapannya *(the appropriateness of emotional and its expression)* melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan social.

Tujuan Penelitian

Adapun rumusan masalahdiatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor kepala desa tanjung selamat percut seituan
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kepala desa tanjung selamat percut seituan
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kepala desa tanjung selamat percut seituan.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kinerja Pegawai
   1. Mangkunegara (Athar 2020:60) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
   2. Faktor-faktor Kinerja Pegawai
      Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi.Hasibuan yang dikutip dalam Nawawi (Febryana 2017:11) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari:
      1. Minat dalam bekerja
      2. Penerimaan delegasi tugas
      3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja
   3. Adapun Kinerja Riordan, (Haria 2020:23), indikator dalam kinerja adalah:
      1. Deskripsi Pekerjaan
         Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.
      2. Kuantitas Pekerjaan
         Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
      3. Ketepatan Waktu
         Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
      4. Kualitas Pekerjaan
         Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan manyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

B. Kecerdasan Emosional
   1. Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya.
   2. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional Goleman (Auliya 2018:41) yang menyatakan kecerdasan emosional sebagai berikut:
      1. Kemampuan memotivasi diri
      2. Bertahan menghadapi frustasi
      3. Mengendalikan dorongan hati
      4. Tidak melebih-lebihkan kesenangan
      5. Mengatur suasana hati
      6. Menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir
      7. Berempati dan berdoa
   3. Faktor-faktor yang mempengaruhui kecerdasan emosional Goleman (Supiyani 2019:27) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu :
      1. faktor Internal
         Yakni faktor yang timbul dari dalam diri individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang.

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

2. faktor eksternal
   Yakni faktor yang datang dari luar individu dan dipengaruhi atau mengubah sikap pengaruh luar yang bersikap individu dapat secara perorangan, secara berkelompok, antara individu dipengaruhi kelompok atau sebaliknya.

4. Goleman (Nurhasanah dan Sumardi 2018:30)menyatakan bahwa kecerdasan emosional diukur oleh indikator berikut:
   1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan mengawasi dan mencermati perasaan.
   2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan menghibur diri, melepas kecemasan, kemurungan, ketersinggungan dan akibat lainnya dari kegagalan pada keterampilan emosi dasar.
   3. Motivasi, yaitu kemampuan mengatur emosi dan menjadikannya alat penguasaan diri dan pencapaian tujuan.
   4. Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan menangkap sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan kebutuhan dan kehendak orang lain.
   5. Keterampilan sosial, yaitu keterampilan mengelola emosi orang lain, memimpin dan mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, mengelola hubungan antarpribadi.

C. Budaya Organisasi
1. Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya.
2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut: Dharma dan Akib dalam Ikhsan (Rahmawati 2019:11)
   1. Lingkungan Usaha, lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.
   2. Nilai-nilai, nilai-nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi. Budaya yang kuat dalam perusahaan adalah mempunyai system yang kompleks dan menyebar pada pegawainya.
   3. Teladan dan menyebar pada pegawainya, orang-orang yang mempersonifikasikan nilai budaya kerja dan menjadi teladan agar para pegawai mengikuti perilaku pekerjaannya. Budaya kerja perusahaan yangkuat didalamnya banyak terdapat orang-orang yang menjadi teladan.
   4. Tata cara dalam organisasi, suatu program rutin kehidupan sehari – hari yang berupa perilaku yang harapan dari pegawai dan dikaitkan pada apa yangingin dicapai organisasi.
   5. Jaringan Budaya, jaringan budaya berupa komunikasi informasi dalamorganisasi, yaitu semua orang dalam hirarki organisasi, jaringan budaya inimembawa nilai-nilai perusahaan.
3. Elemen Budaya Organisasi Denison (Sartika 2020:14) elemen budaya organisasi, antara lain: Nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, serta praktek-praktek manajemen dan juga perilaku. Terlepas dari adanya seberapa banyak elemen menurut para ahli, Secara umum elemen budaya organisasi terdiri dar dua elemen pokok, yaitu:
   1. Elemen *Behavioural*
      Elemen behavioural merupakan elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.
   2. Elemen *Idealistik*
      Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini dinyatakan secara

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideology organisasi tetap lestari.

4. Adapun indikator-indikator yang digunakan Robbins dan Judge (Sartika 2020:14) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama yaitu :
    1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
    2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
    3. Orientasi hasil. Sejauh mana manjemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
    4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
    5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
    6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
    7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebagai dasar dalam penelitian.Tujuannya untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis.Kajian yang digunakan yaitu mengenai, pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kepala desa tanjung selamat percut seituan.

E. Kerangka Konseptual

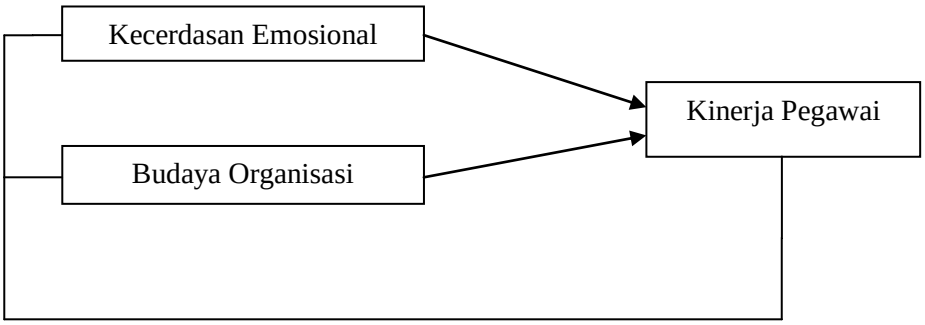
Kerangka berpikir Sugiyono (Kurniyanti, 2021:13) mengemukakan bahwa kerangka berpikir ialah bentuk dari konseptual terkait dari teori yang saling berkaitan dari bermacam-macam faktor yang diidentifikasi sesuatu masalah yang dirasa penting.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai
   Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memahami, mendisiplinkan, dan mengekspresikan emosi dan untuk menanggapi emosi orang-orang dengan siapa kita hidup dan bekerja.
2. Pengaruh Budaya Organisai Terhadap Kinerja Pegawai
   Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai hal ini dikarenakan budaya organisasi sangatlah penting untuk membantu pegawai dalam menjalankan setiap kegiatan organisasi dikantor dan dapat menyelesaikan kegiatan dengan baik.Dan dengan adanya pegawai yang mempunyai sifat budaya organisasi, hal itu jelas sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan mempunyai budaya organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
   Kecerdasan Emosional yang dijalankan dengan baik dan tidak menggunakan emosi dapat membentuk kekampuan dalam mencapai tujuan serta budaya organisasi yang membangun nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dapat menjadi sebuah indentitas organisasi yang baik dan kantor kepala desa dapat memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai yang mengatur perilaku anggota maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik.

   Pada penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Untuk dapat menyederhanakan kerangka pemikiran ini, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti setiap hubungan antar variabel.Penelitian kuantitatif ini berupa data primer.Data Primer, Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui hasil kuesioner yang kemudian diolah langsung oleh peneliti.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai bulan September 2022 dan lokasi penelitian ini adalah Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan Sebagai objek penelitian, yang terletak di Jl. Ps. Melintang No.11a, Saentis, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 Responden yang ada dikantor kepala desa tanjung selamat percut seituan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independen dengan dependen. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y} = \alpha + \beta_1 \mathbf{X_1} + \beta_2 \mathbf{X_2} + \mathbf{e}$$

Keterangan :
Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
X1 = Kecerdasan Emosional
X2 = Budaya Organisasi
β1,2, = Koefisien Regresi Berganda
e = Tingkat error

Hal ini jika koefisein nilai β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefesien nilai β bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabelitas
   a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil > r tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil < r tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.
   b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*> 0,60
2. Uji asumsi klasik
   Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji statistic
   a. Uji T
      Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

b. Uji F

Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefesien determinasi (R^2)

Uji koefesien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	P1	0.817	0,361	Valid
	P2	0.513	0,361	Valid
	P3	0.587	0,361	Valid
	P4	0.817	0,361	Valid
	P5	0.440	0,361	Valid
	P6	0.445	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Budaya Organisasi	P1	0.515	0,361	Valid
	P2	0.749	0,361	Valid
	P3	0.449	0,361	Valid
	P4	0.749	0,361	Valid
	P5	0.698	0,361	Valid
	P6	0.449	0,361	Valid
	P7	0.749	0,361	Valid
	P8	0.698	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	P1	0.809	0,361	Valid
	P2	0.481	0,361	Valid
	P3	0.699	0,361	Valid
	P4	0.495	0,361	Valid
	P5	0.809	0,361	Valid
	P6	0.809	0,361	Valid
	P7	0.503	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat pertanyaan dari variabel kecerdasan emosional dinyatakan tidak valid dapat dilihat bahwa r hitung < dari pada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	**Nilai Reliabilitas**	**≥**	**Nilai Cronbach Alpha**	**Kesimpulan**
Kecerdasan Emosional	0,603	>	0,60	*Reliabel*
Budaya Organisasi	0,731	>	0,60	*Reliabel*
Kinerja Pegawai	0,736	>	0,60	*Reliabel*

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui dari residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan menggunakan cara*one shot method* dan uji *Kolmogorov-smirnov.*

1. Analisis Statistik

Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.*Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76784872
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.075
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai signifikasi sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusinormal atau memenuhi syarat uji normalitas.

a. Uji Multikolenearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan nya korelasi antar variabel independen, salah satu cara mengetahui adanya multikolonearitas adalah denga melihat Tolerance dan *Varian Inflasion Factor (VIF).*

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.527	1.666		2.718	.011		
	Kecerdasan Emosional	.895	.060	.911	14.960	.000	.965	1.036
	Budaya Orgnisasi	.105	.049	.131	2.150	.040	.965	1.036
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan gambar di atas dapat di simpulkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel diantara 1-10 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena gejala multikolinieritas.

b. Uji Heterokedasitas
Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 5. Uji *Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.887	.896		2.106	.044
	Kecerdasan Emosional	.009	.032	.047	.271	.788
	Budaya Organisasi	-.052	.026	-.344	-1.967	.059

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Apabila nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Tabel diatas menunjukan bahwa hasil nilai Sig variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi> 0,05 sehingga tidak ada gejala heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis
   a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Jika sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
   Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.527	1.666		2.718	.011
	Kecerdasan Emosional	.895	.060	.911	14.960	.000
	Budaya Organisasi	.105	.049	.131	2.150	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Kualitas Produk (X1)
   a) Dari penelitian diatas bahwa sig 0,000< 0,05 maka Ho ditolak

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

b) Untuk t hitung = 14,960 dan t tabel = 1,697, jadi 14,960 > 1,697 maka Ho ditolak dan Ha diterima.Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 0,895 artinya jika kinerja pegawai naik 1 satuan maka kepuasan konsumen akan naik sebesar 0.895 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji t pada Variabel Budaya Organisasi (X2)
   a) Dari penelitian diatas nahwa sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak
   b) Untuk t hitung = 2,150 dan t tabel = 1,697 jadi 2,150 > 1,697 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 0,105 artinya jika kecerdasan emosional naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,105 dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhui variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.648	2	78.324	124.542	.000[b]
	Residual	18.867	30	.629		
	Total	175.515	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Orgnisasi, Kecerdasan Emosional						

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel (124,542 > 2,92) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Koefesien Determinasi

Uji Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefesien determinasi :

Tabel 8. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945[a]	.893	.885	.793
a. Predictors: (Constant), Budaya Orgnisasi, Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Adjustik R square* sebesar 0,945. Hal tersebut berarti 88,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tergantung dari kecerdasan emosional dan budaya organisasi dimana kecerdasan emosional dan budaya organisasimerupakan bentuk penilaian pegawai dalam mengontrol emosi dirinya dalam menghadapi kehidupan social yang harus

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

berinteraksi dengan orang lain begitu juga dengan budaya organisasi harus bisa membangun sebuah tim yang baik.

Kinerja pegawai diperngaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kecerdasan emosional dan budaya organisasi. Pegawai yang yakin atau memiliki kepercayaan tinggi terhadap kecerdasan emosional yang ada dikantor kepala desa tanjung selamat percut seituan,budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun teori dari para ahli yang menunjukan tentang kinerja pegawai Mangkunegara (Athar 2020:60)kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Reski Ramadan 2022 dengan judul pengaruh *organizational citizenship behavior*, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada dinas komunikasi informatika statistic dan persandian provinsisulawesi selatan.

Selain kecerdasan emosional, kita juga dapat melihat dari hasil penelitian pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan dimana budaya organisasi yang diberikankantor kepala desa tanjung selamat percut seituankepada pegawai baik sehingga berdampak kepada hasil kinerja yang dirasakan pegawai. Oleh karena itu budaya organisasi juga penting bagiKantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan dimana akan berdampak kepada hasil kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan.
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan
3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel independen Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependenKinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan.

SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional pada kantor kepala desa harus tingkatkan kembali sehingga kinerja pegawai semakin meningkatkan setiap tahunnya. Contohnya mampu memberikan dorongan untuk maju kepada warga lainnya. Dapat dilihat dari kecerdasan yang dimiliki pegawai ketika berhadapan dengan masyarakat desa. Oleh karena itu, dengan adanya hasil penelitian ini semoga kantor kepala desa dapat melihat hasil kinerja pegawainya untuk bisa meningkatkan kecerdasan yang dimiliki setiap pegawai.
2. Budaya organisasi pada kantor kepala desa harus disesuaikan dengan kecerdasan yang dimiliki pegawai tersebut. Karena pegawai harus ikut terlibat dalam pengambilan keputusan dengan begitu kantor kepala desa akan meningkatkan danmempertahankan apa yang sudah di lakukan kantor kepala desa dalam memajukan suatu organisasi dengan baik.
3. Lokasi pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat cukup strategis dan mudah dijangkau masyarakat sehingga masyarakat tidak jauh dan kantor kepala desa siap melayani keluhan apa yang dirasakan masyarakatnya dan pihak kantor kepala desa akan memberikan bantuan yang ditetapkan pemerintah.
4. Kinerja pegawai di dalam pemerintahan harus bisa ditingkatkan yang disebabkan karena program kerja belum sesuai dengan yang diinginkanpegawai maka dari itu kecerdasan emosional dan budaya organisasi harus bisa sejalan dengan kinerja pegawai yang ada dikantor kepala desa tanjung selamat.

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 2 | Nomor : 1 | Maret 2023 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158

REFERENSI

Elvira Gladies Rooroh, Dkk. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Di Manado." *Jurnal EMBA* 10(1):538–47.

Eka Nisatul Mukaroh, Dkk. 2021. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis Islam* Volume 2(March). doi: 10.24042/revenue.v2i1.7939.

Maya Nurfitriyanti. 2017. "Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw Terhadap Hasil Belajar Matematika Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional." *Jurnal Formatif* 7(2):153–62.

Muhammad Ras Muis. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 1(1):9–25.

Ni Kadek Ayu Rusmiani, Dkk. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Perilaku Belajar Pada Tingkat Pemahaman Akuntansi." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 20:959–85.

Siti Nurhasanah dan Rebin Sumardi. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 14(2):26–42.

Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, dan Berliana Dita Utami. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1(1):70–82.

Vitasmoro, Gandung Satriyono Dan Pamadya, Dan Fakultas. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Kediri." *Jurnal Ekonomi Universitas Kediri* 3(1):31–46.

Zulkarnain. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng." *Jurnal Mirai Management* 3(1):17–30.

Athar, Handry Sudiartha. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Vol.5.

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License