

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANGSIDIMPUAN

¹Roni Mukti Siregar, ²Leonard Simorangkir, ³Satria Ginting, ⁴Rahmad Amin Angkat, ⁵Eni Ery Yanti
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹roni.mukti@gmail.com, ²leonard.simorangkir@gmail.com, ³satria.ginting@gmail.com,
⁴rahmad.amin@gmail.com, ⁵enieriyanti@gmail.com

ABSTRACT

The Formulation In this research is how emotional intelligence influences, job characteristics and workload on the performance of The Education Officer In Padangsidimpuan City, and the purpose of this research is to know and analyze the influence of emotional intelligence, work characteristics and workload on the performance Of The Education Officer Of Padangsidimpuan City. This research is a quantitative descriptive study. Data collection techniques are conducted through interviews, inquiry lists and documentation studies. The samples in this study were as many as 39 employees. Variables are measured at Likert scale. Hypothesis testing using multiple linear regression analyses through F-test and T-Test. The Results of the test in unison showed that emotional intelligence, occupational characteristics and workload demonstrated a very noticeable influence on the performance of The Education Officer In Padangsidimpuan City with the value $F_{count} 16,464 > F_{table} 2,85$ and significance value of 0.000^b . Adjusted number of R Square by 0.550 or (55%) Show that the percentage of contributions influence independent variables (emotional intelligence, occupational characteristics and workload) to the dependent variables (employee performance) by 55%. Partially, emotional intelligence was positively influential in the performance of The Education Officer In Padangsidimpuan City with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4,444 > 2,022$) and a significance value of 0.000 . The characteristics of the work positively and significantly affect the performance of The Education Officer In Padangsidimpuan City with the value $T_{count} > t_{table}$ ($2,600 > 2,022$) and the significance value of 0.014 . The workload was negatively and significantly influential on the performance of The Education Officer In Padangsidimpuan City with a value of $t_{count} < t_{table}$ ($-3,287 < 2,022$) and a significance value of 0.002 . The highest value of a regression coefficient is the emotional intelligence (X_1) of 0.497 or 49.7% and is the most dominant variable affecting the performance of The Education Officer In Padangsidimpuan City.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Characteristics, Workload, Employee Performance.

ABSTRAK : Rumusan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang pegawai. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t. Hasil uji secara serempak menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dengan nilai $F_{hitung} 16.464 > F_{tabel} 2.85$ dan nilai signifikansi sebesar 0.000^b . Angka Adjusted R Square sebesar 0.550 atau (55%) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 55%. Secara parsial, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.444 > 2.022$) dan nilai signifikansi sebesar

0.000. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.600 > 2.022$) dan nilai signifikansi sebesar 0.014. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-3.287 < 2.022$) dan nilai signifikansi sebesar 0.002. Nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0.497 atau 49,7% dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Beban kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan salah satu sumberdaya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumberdaya lainnya di dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Siagian (2008:77), menyatakan melalui komunikasi para anggota organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi dimana mereka bernaung, dan sebaliknya organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sejalan dengan itu pemerintah telah mengeluarkan beberapa regulasi yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi pelayanan pemerintah dalam mendorong pelayanan publik yang prima, seperti Surat Keputusan Menpan No. 81/1993 Tentang Peningkatan Pelayanan Publik, Instruksi Presiden No. 1/1995 tentang Peningkatan Mutu Pelayanan Bagi Masyarakat dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/KEP/7/M.PAN/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Meskipun telah banyak peraturan dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah dalam mendorong terciptanya pelayanan publik yang prima, namun secara umum kinerja pelayanan publik yang dihasilkan oleh organisasi publik di Indonesia relatif belum prima dan belum mencapai tujuan yang diharapkan. Kenyataan empirik membuktikan bahwa pelayanan publik yang diberikan pihak pemerintah maupun swasta saat ini terutama di Indonesia masih bersifat *to be served*, sehingga

banyak menimbulkan ketidakpuasan masyarakat tentang pelayanan yang diberikan

Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan semakin dirasakan. Menurut Rivai (2009:88) menjelaskan kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris di atas, faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan adalah beban kerja. Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai untuk diselesaikan.

Sementara Hasibuan (2008:88) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja seseorang menurut Mangkunegara (2009:77) sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Lebih lanjut, Mangkunegara (2009:78) mengemukakan beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat terwujud dalam tiga kondisi, yaitu: Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Beban kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Melihat pada visi, misi, tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan maka dapat dilihat fenomena bahwa dalam pengelolaan organisasi memiliki tantangan yang cukup berat.

Sehingga dengan kondisi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Setelah melakukan observasi awal pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dapat diperoleh gambaran kondisi nyata mengenai beban kerja pegawai diantaranya secara psikologis ada sebagian pegawai Nampak mengalami kelelahan fisik maupun non fisik akibat beratnya beban kerja sehingga kondisi ini memberikan dampak pada keadaan mental dan psikologis pegawai yang cenderung melemah sebagai akibat dari beban kerja yang berat hingga diperlukan dorongan dari atasan agar beban kerja tersebut tidak sampai melemahkan semangat kerja pegawai.

Hal ini menyebabkan masalah beban kerja menarik untuk dikaji secara lebih mendalam pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, dimana kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan beban kerja tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Untuk mengungkap fenomena penelitian yang berkaitan dengan beban kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, maka penulis merujuk pada teori Sink (2009:129) menyatakan ukuran beban kerjanya dihubungkan dengan *performasnce* (kinerja) diantaranya adalah beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Samsuddin (2009:55), karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Model

karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali. Fenomena yang terjadi tentang karakteristik pekerjaan Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, antara lain tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diembannya masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat masih ada pegawai yang bekerja belum sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang diembannya.

Faktor berikutnya yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2009:88), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (berkaitan dengan kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain) maka pegawai tersebut cenderung memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengungkap fenomena kecerdasan emosional pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, peneliti melakukan survey awal terhadap 10 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dimana hasil survey tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil survey awal kecerdasan emosional

No	Uraian	Jumlah Pengamatan (Orang)	Respon	
			Ya	Tidak
1	Ketika anda diperolok-olokan oleh teman, anda selalu bisa bersabar dengan tidak membalasnya	15	5	10
2	Anda dapat dengan mudah memahami perasaan orang lain (rekan kerja)	15	6	9

Sumber: Survei Awal, 2020

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa kebanyakan pegawai (10 orang) belum bisa bersikap sabar ketika menerima olok-olokan dari rekan kerja, sementara sebanyak 9 orang

pegawai menyatakan bahwa mereka belum dapat memahami perasaan orang lain (rekan kerja), sehingga situasi ini dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional pegawai Dinas

Pendidikan Kota Padangsidimpuan masih perlu mendapat perhatian

1.1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel independen yaitu kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja.

1.2. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual serta studi empiris di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.
- 2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.
- 3) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.
- 4) Kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik

pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan yang berjumlah 39 orang.

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 39 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	18
2	Bidang Pembinaan PAUN dan PNF	5
3	Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	11
4	Bidang Pembinaan Ketenagaan	5
Total		39

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, 2020

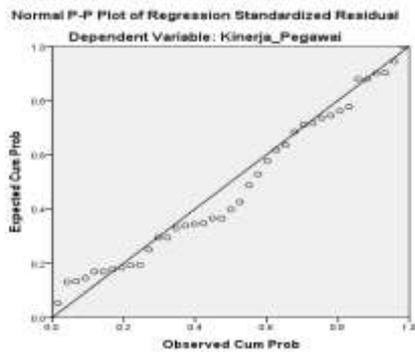
2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji “t” dan uji

F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

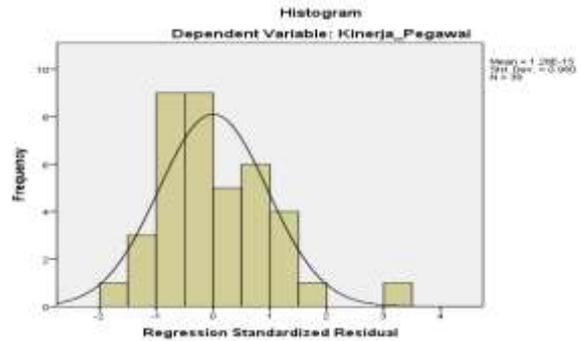
Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik P-P Plot yang dihasilkan melalui SPSS. Adapun output grafik

P-P Plot seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Uji normalitas P-P Plot Test

melenceng (*swewness*) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 1 di atas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kinerja menyebar. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel independennya.

Berdasarkan gambar 2 dibawah terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi

2.4. Uji Multikolinearitas

Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat *Tolerance Value dan Inflation Factor (VIF)*. Batas *tolerance value* adalah 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika *tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikoleniaritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Kecerdasan_Emosional	.601	.484	.947	1.056
	Karakteristik_Pekerjaan	.402	.283	.815	1.227
	Beban_Kerja	-.486	-.358	.812	1.231

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

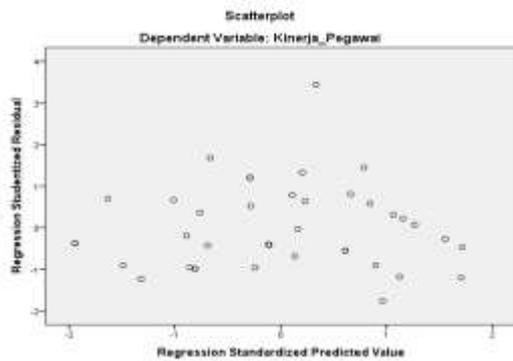
Berdasarkan output table 3 diatas, hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 39%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi

terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *heteroskedastisitas*.

Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* dapat dilihat pada gambar 5.3 berikut ini:



Gambar 3. Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas* pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui

Tabel 4. Uji Durbin-Watson (DW test)

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 ^a	35	.000	1.859

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.859. Nilai Durbin-Watson menurut tabel dengan n=39 responden dan K = 3 (dalam hal ini adalah jumlah variabel bebas) didapat angka $dl = 1.328$ dan $du = 1.657$. Oleh karena itu nilai DW hitung $> du$ ($1.859 > 1.657$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi maka model layak untuk digunakan.

kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel bebasnya.

2.6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas memiliki hubungan sama kuat atau tidak, dimana untuk melihat hubungan atau tidak hubungan secara autokorelasi dapat dilihat dengan Uji Durbin-Watson (DW test)

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (kostanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain diantara variabel *independent*.

3. Evauasi dan Pembahasan

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan output sebagai berikut:

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.561	3.830	6.413
	Kecerdasan_Emosional	.416	.094	4.444
	Karakteristik_Pekerjaan	.174	.067	2.600
	Beban_Kerja	-.376	.114	-3.287

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \epsilon$$

$$Y = 24.561 + 0.416X_1 + 0.174X_2 + (-0.376X_3) + \epsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 24.561 hal ini menyatakan bahwa jika variable kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan

- beban kerja diabaikan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 24.561.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0.497 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 49,7%.
 - 3) Koefisien regresi untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0.313 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor karakteristik pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 31,3%.
 - 4) Koefisien regresi untuk variable beban kerja sebesar -0.397 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor beban kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 39,7%.

3.2. Uji Serempak

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Serempak ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.059	3	35.686	16.464	.000 ^b
	Residual	75.864	35	2.168		
	Total	182.923	38			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Dari tabel 6 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16.464. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 39 % df 3:39 ($\alpha = 0.05$) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2.85. Dengan demikian $F_{hitung} 16.464 > F_{tabel} 2.85$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan serta beban kerja sebagai variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

Pada tabel di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0.000^b lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional,

karakteristik pekerjaan serta beban kerja sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang *highly significant*. Secara serempak variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan serta beban kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

3.3. Uji Parsial

Uji pengaruh variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan serta beban kerja secara parsial dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.561	3.830		6.413
	Kecerdasan_Emosional	.416	.094	.497	4.444
	Karakteristik_Pekerjaan	.174	.067	.313	2.600
	Beban_Kerja	-.376	.114	-.397	-3.287

Dari tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} masing-masing variabel. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 39 % atau $\alpha = 0,05$. Nilai t_{tabel} pada df 3:39 dengan $\alpha = 0,05$ adalah 2.022.

Pengaruh parsial dari variabel kecerdasan emosional (X_1) diperoleh dengan nilai t_{hitung}

sebesar 4.444, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.444 > 2.022$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Hal ini berarti bahwa

apabila kecerdasan emosional (X_1) meningkat, maka kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan juga akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel karakteristik pekerjaan (X_2) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.600, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.600 > 2.022$) dan nilai signifikan sebesar $0.014 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Hal ini berarti bahwa apabila karakteristik pekerjaan (X_2) meningkat maka kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel beban kerja (X_3) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar -3.287, dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-3.287 < 2.022$) dan nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa variabel beban kerja (X_3) berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja (X_3) meningkat maka kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0.497 atau 49,7%. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

3.4. Uji Determinasi

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui besarnya pengaruh perubahan variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan serta beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.765 ^a	.585	.550	1.472	.585	16.464

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0.550 atau (55%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan serta beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 55%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan serta beban kerja) mampu menjelaskan sebesar 55% variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dengan nilai F_{hitung} 16.464

$> F_{tabel}$ 2.85 dan nilai signifikansi sebesar 0.000^b.

- 2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.444 > 2.022$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000.
- 3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.600 > 2.022$) dan nilai signifikansi sebesar 0.014.
- 4) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-3.287 < 2.022$) dan nilai signifikansi sebesar 0.002.
- 5) Angka *Adjusted R Square* sebesar 0.550 atau (55%) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional, karakteristik

pekerjaan dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 55%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji (2014). Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Arief, C.A., dan Farid, W. (2011). Pengaruh Kecerdasan emosional, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 12, No. 1
- Cascio, Wayne F., (2009) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, edition, New York, McGraw Hill
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch.R.R. (2009). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- David, Fred, R. (2008). *Manajemen Strategik: Konsep dan Kasus*. Edisi ke 9. Jakarta. Salemba Empat
- Dean, J. W., Brandes, P., dan Dharwadkar, R (2008). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2).
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Goleman, Daniel. (2009). *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafrin. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18.
- Ridwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel* Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P dan Judge, T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rush, Michael dan Althoff, Phillip. (2003). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach. Fifth Edition*. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta
- Vratskikh, I., Mas'deh, R., Al-Lozi, M., dan Maqbleh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*. Vol. 11, No. 2
- Yoke, L.B., dan Panatik, S.A. (2016). The Mediatory Role of job Satisfaction between Emotional Intelligence and Job performance. *International Business Management* Vol 10 No 6.