

PENGARUH Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu

¹Sri Junerti, ²Tengku Aisyah Azra, ³Harjono Sanito, ⁴Thariq Bin Zaid At Taufiq, ⁵Deny Siregar
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹sri.junerti@gmail.com, ²aisyah.azra@gmail.com, ³harjono.sanito@gmail.com, ⁴thariq.taufiq@gmail.com, ⁵deny.srg@gmail.com

ABSTRACT

Based on initial observations made by researchers, it was found that several problems became the background of this research, namely: the low concern of employees in listening to other people's problems in order to support smooth work. The lack of openness, empathy and support among co-workers. Employee awareness is still low in controlling the completion of the work they carry out. And communication between superiors and subordinates is still formal, which results in information, ideas and suggestions from subordinates not reaching their superiors. The formulation of the problem in this study is whether the influence of emotional intelligence on employee performance. What is the effect of job characteristics on employee performance? What is the effect of work communication on employee performance? What is the effect of emotional intelligence, job characteristics and work communication on employee performance at the Labuhanbatu District Government Health Office. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of emotional intelligence on employee performance. The effect of job characteristics on employee performance. The effect of work communication on employee performance. As well as the influence of emotional intelligence, job characteristics and work communication on employee performance simultaneously at the Labuhanbatu District Government Health Office. The sample in this study amounted to 88 people. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study explain that the variables of emotional intelligence and work communication have a significant effect on employee performance. While the job characteristics variable has no significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of emotional intelligence, job characteristics and work communication have a positive and significant effect on employee performance at the Labuhanbatu District Health Office.

Keywords: *Emotional Intelligence, Job Characteristics, Work Communication, Employee Performance*

ABSTRAK : *Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan beberapa masalah yang menjadi latar belakang dari penelitian ini yakni: masih rendahnya kepedulian pegawai dalam mendengarkan masalah orang lain guna mendukung kelancaran pekerjaan.*

Masih rendahnya keterbukaan, empati dan sikap mendukung antar sesama rekan kerja. Masih rendahnya kesadaran pegawai dalam mengontrol dari penyelesaian pekerjaan yang diembannya. Dan komunikasi antara atasan dan bawahan yang masih bersifat formal, yang berakibat informasi, ide dan saran dari bawahan tidak sampai ke atasan, Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Apakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Apakah pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Apakah pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Serta pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang. Teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Komunikasi Kerja, Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Pengaruh kinerja pegawai yang baik sangat besar dalam menentukan perkembangan organisasi, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu dengan terciptanya suatu kinerja pegawai yang baik dan optimal, organisasi juga mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan memperhatikan kecerdasan emosional yang dimiliki tiap pegawai, sehingga dengan mampu memahami emosi tiap individu diharapkan pegawai dapat bersikap dalam mengambil keputusan yang tepat, kemudian dapat memperhatikan karakteristik pekerjaan yang berdampak pada seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan yang berorientasi di bidang pekerjaannya, dan perlunya perhatian dalam penyampaian informasi, instruksi dan perintah yang jelas setiap tugas yang diberikan yang berdampak pada kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Variabel kecerdasan emosional pernah diteliti oleh Rani dkk di tahun 2016 dimana pada hasil penelitiannya kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan dengan Dimas Hendra Perdana di tahun yang sama pada Departemen Housekeeping The Imperium International Hotel Bandung diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional tidak 100% mempengaruhi kinerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja kerja pegawai

yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Indah Nursafitri di tahun 2015 di perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Sejalan dengan hasil itu juga pernah dilakukan oleh Islamiyah di tahun 2019 dengan studi empiris pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Selain kedua faktor tersebut, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam berkerja. Para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan besama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Penelitian mengenai variabel komunikasi, pernah dilakukan oleh Rizky Syahputra di tahun 2019 NSC Finance Kedaton Bandar Lampung dan Aliyyah Fauziyah di tahun 2017 pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang dimana hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama yakni alur komunikasi yang baik dan

lancar dapat mempengaruhi kinerja karyawan di kedua tempat penelitian tersebut.

Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu merupakan dinas yang mempunyai tugas membantu Bupati Labuhanbatu dalam melaksanakan urusan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan, yang ditugaskan kepada daerah dalam lingkup kebijakan teknis, koordinasi, advokasi, pembinaan, monitoring, evaluasi, pengendalian, sinkronisasi dan sinergitas dibidang kesehatan masyarakat, bidang pencegahan dan pengendalian penyakit, bidang pelayanan kesehatan, bidang sumber daya kesehatan dan tugas pembantuan. Dengan begitu, pimpinan dinas kesehatan pemerintah kabupaten Labuhanbatu berupaya guna menunjang kinerja pegawainya sebagai pelayanan publik untuk tetap dapat bekerja secara optimal dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat khususnya daerah Labuhanbatu.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, sebagai berikut :

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu?
- 2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu?
- 3) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu?
- 4) Apakah kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu?

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

1.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka

konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Suharyadi (2004:98).

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek

penelitian dimana pegawai yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 88 orang.

2.2. Sampel

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar

sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2007:34).

Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling maka sampel dalam penelitian ini adalah 88 orang pegawai, dimana pengambilan sampel dilakukan kepada seluruh populasi (total sampling).

2.2. Uji Kualitas Data

2.2.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

PERNYATAAN	R-HITUNG VS R-TABEL	KETERANGAN
Saya mampu mengontrol emosi dalam situasi apapun	0,805	Valid
Saya berusaha mempertahankan pendapat saya, meskipun rekan kerja menolaknya	0,850	Valid
Saya tidak terganggu dengan peraturan-peraturan yang berlaku	0,779	Valid
Saya peduli dengan respon orang lain tentang perilaku yang saya lakukan	0,839	Valid
Saya suka menyampaikan informasi-informasi penting kepada rekan kerja	0,750	Valid
Saya mampu untuk mengerti apa yang sedang terjadi di lingkungan kerja	0,862	Valid
Saya memiliki rasa empati sesama rekan kerja	0,832	Valid

Sumber: Pengolahan data Dengan SPSS

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan

PERNYATAAN	R-HITUNG VS R-TABEL	KETERANGAN
Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	0,771	Valid
Pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat menantang dan menarik	0,797	Valid
Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan	0,827	Valid
Perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas yang saya emban	0,780	Valid
Setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi	0,851	Valid
Dalam pelaksanaan pekerjaan saya memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan	0,748	Valid
Pegawai selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan telah terselesaikan	0,781	Valid

Sumber: Pengolahan data Dengan SPSS

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

PERNYATAAN	R-HITUNG VS R-TABEL	KETERANGAN
Pimpinan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan organisasi	0,806	Valid
Pimpinan menyampaikan hasil kinerja bawahannya	0,813	Valid
Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan pimpinan	0,786	Valid
Setiap ada kendala dalam bekerja, bawahan dapat menyampaikannya dengan pimpinan	0,791	0,209 Valid
Saya percaya terhadap rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	0,826	Valid
Perbedaan departemen / bagian tidak menjadi penghalang untuk saya mendapat informasi	0,814	Valid
Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya mendapat informasi	0,791	Valid

Sumber: Pengolahan data Dengan SPSS

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

PERNYATAAN	R-HITUNG VS R-TABEL	KETERANGAN
Saya selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan	0,918	Valid
Saya bekerja sesuai dengan standar yang diberikan	0,921	Valid
Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,873	Valid
Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,878	0,209 Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	0,907	Valid
Saya mampu bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan	0,890	Valid
Saya mampu bekerjasama dengan orang lain dengan baik, terbuka menerima tugas dan menawarkan bantuan	0,895	Valid

Sumber: Pengolahan data Dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui setiap variabel memiliki nilai *coreccted item correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel

dan dinyatakan valid. Untuk pernyataan yang tidak valid tidak akan dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

2.3. Uji Reliabilitas

Tabel Error! No text of specified style in document.. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	N of Items	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,917	0,60	7	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan	0,899		7	Reliabel
Komunikasi	0,908		7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,959		7	Reliabel

Sumber: Pengolahan data Dengan SPSS

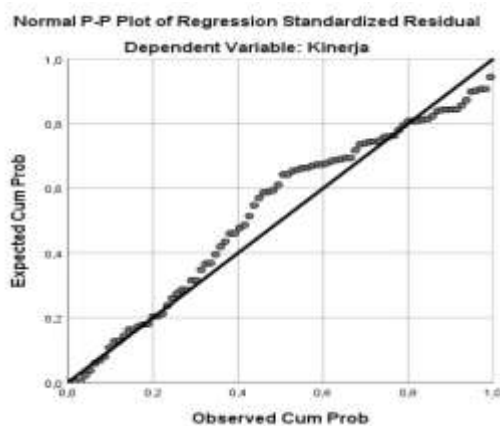
Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

2.3. Uji Asumsi Klasik

2.3.1. Uji Normalitas

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar.1. Hasil Uji Normalitas Data

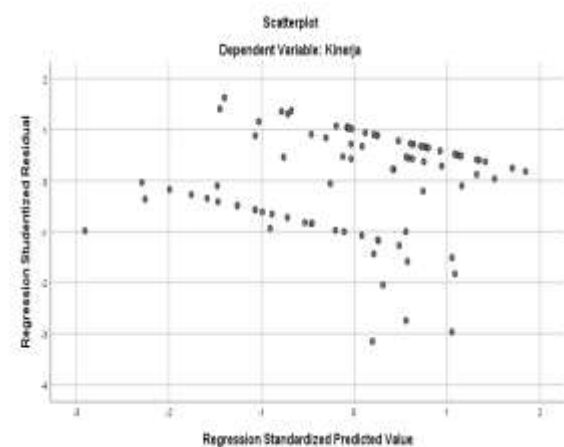
Pada output SPSS seperti gambar di atas diketahui bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung mengikuti garis

diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

2.3.2. Uji Heterokedastisitas

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2004:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.



Gambar 2. Pola Scatterplot Pada Uji Heterokedastisitas

Pola Scatterplot seperti pada gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

2.3.3. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,846	5,414		2,003	,048		
Kecerdasan_Emo	,217	,104	,212	2,085	,040	,959	1,043
Karakteristik_Pek	,165	,113	,146	1,464	,147	,999	1,001
Komunikasi_Kerja	,291	,110	,269	2,636	,010	,959	1,043

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh data nilai *VIF* sebesar 1,043;

1,001 dan 1,043 hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel

bebas, dimana semua angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

2.4. Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linear regression method*), untuk mempermudah

dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan program *SPSS* berdasarkan tabel *coefficients* pada pengujian multikolinearitas diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 10,846 + 0,217 X_1 + 0,165 X_2 + 0,291 X_3 + \square$$

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,846	5,414		2,003	,048
Kecerdasan_Emo	,217	,104	,212	2,085	,040
Karakteristik_Pek	,165	,113	,146	1,464	,147
Komunikasi_Kerja	,291	,110	,269	2,636	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X_1 (kecerdasan emosional) mempunyai nilai positif yaitu 0,217 hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu pada persamaan diatas bahwa koefisien X_2 (karakteristik pekerjaan) memiliki nilai positif yaitu 0,165. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_3 (komunikasi) memiliki nilai positif yaitu 0,291. hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di

Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Hal ini berarti semua variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi yang saat ini berlaku di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu telah mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai yang bervariasi.

2.4.1. Pengujian Simultan

Hasil pengujian hipotesis berpengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199,727	3	66,576	5,464	,002 ^b
Residual	1023,546	84	12,185		
Total	1223,273	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi_Kerja, Karakteristik_Pek, Kecerdasan_Emo

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai F-hitung adalah **5,464** dan nilai signifikansi 0,002. Dengan derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = N - k = 88 - 4 = 84$, maka nilai F-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **2,71**.

Oleh karena itu nilai **F-hitung > F-tabel (5,464 > 2,71)** dan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti hipotesis keempat dalam penelitian ini

yaitu kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi **secara simultan berpengaruh signifikan** terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

2.4.2. Pengujian Parsial

Terlebih dahulu kita menghitung t-tabel yang akan menjadi tolok ukur pada pengujian parsial pada tiap-tiap variabel x terhadap

variabel y. Dengan derajat bebas pengujian (df) adalah $N-k = 88 - 4 = 84$. Maka nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **1,988**.

a) Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan bantuan *software* SPSS, diperoleh hasil t-hitung dengan melakukan pengujian variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS

Tabel 9. Pengujian Kecerdasan Emosional Vs Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	23,221	3,293		7,051	,000		
Kecerdasan_Emo	,272	,106	,266	2,559	,012	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,559 maka nilai t-hitung > t-tabel (**2,559 > 1,988**), maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel kecerdasan emosional **secara parsial ada pengaruh signifikan** kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

b) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Sementara itu, pengujian variabel karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini, sebagai berikut

Tabel 10. Pengujian Karakteristik Pekerjaan Vs Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	26,331	3,730		7,059	,000		
Karakteristik_Pek	,171	,120	,151	1,418	,160	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *coefficients* diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,418 maka nilai t-hitung < t-tabel (**1,418 < 1,988**), maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel karakteristik pekerjaan **secara parsial tidak ada pengaruh signifikan** kinerja pegawai.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indah Nursafitri di tahun 2016, menunjukkan hasil yang sama, yakni secara parsial karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Akan tetapi hasil lain diperoleh dari penelitian sebelumnya oleh Dimas Hendra Perdana di tahun 2016, menyatakan karakteristik pekerjaan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, ini bisa saja terjadi dikarenakan variabel-variabel lainnya yang mendukung terhadap kinerja di mana penelitian dilakukan misalnya dari variabel lingkungan kerja, karakteristik individu ataupun adanya motivasi kerja sebagai variabel interveningnya.

c) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan *software* SPSS versi 25,00 diperoleh hasil pengujian parsial maka pengaruh dari variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu dapat kita lihat pada tabel *coefficients* dibawah ini.

Tabel 11. Pengujian Komunikasi Vs Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,068	3,440		6,125	,000		
Komunikasi_Kerja	,341	,111	,315	3,078	,003	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *coefficients* diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,078 maka nilai t-hitung > t-tabel (**3,078** > **1,988**), maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel komunikasi **secara parsial ada pengaruh signifikan** kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

3. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas terkait penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dalam hipotesis penelitian ini yang pertama, secara parsial diperoleh hasil variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hipotesis yang kedua, secara parsial diperoleh hasil variabel karakteristik pekerjaan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hipotesis yang ketiga, secara parsial diperoleh hasil variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Hipotesis yang terakhir, secara simultan diperoleh hasil variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2013). *Dasar Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Agustian, A. G. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual – ESQ*. Jakarta: Arga.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Chaplin, J. P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Diterjemahkan: Kartini Kartono. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Cooper, K., & Sawaf. (1997). *Executive EQ : Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*. New York: Berkeley Publishing Group.
- Darwis, V. (2007). *Budidaya, Analisis Usahatani, dan Kemitraan Stroberi Tabanan, Bali*. . Jakarta: Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian.
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- Fauziyyah, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang*.
- Gamayanti, W. (1999). Religious Coping Dengan Subjektive Well-Being Pada Orang Yang Mengalami Psikofisiologis. *Jurnal Psikologi*.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1999). *Working With Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi (Penerjemah Alex Tri Kantjo Widodo)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2002). *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi (Penerjemah Alex Tri Kantjo Widodo)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Uatama.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada EQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handaru, W. A., Abdillah, S., & Waspodo, A. A. (2013). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen

- Organisasi Pada PT "X" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*.
- Iman, E. (2004). *Paradigma Baru Kecerdasan Emosional. Majalah Cakrawala TNI-AL*. Retrieved from <http://www.google.co.id>.
- Islamiyah. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang)*.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lubis, A. F., & Syahputra, A. (2008). *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis*. Medan: Program Magister Akuntansi Sekolah Pascasarjana USU.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Murdijanto, H., & Wibisono, S. (2010). *Buku Ajar Metode Kuantitatif*. Jember: Universitas Jember.
- Nursafitri, I. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Housekeeping Pada The Imperium International Hotel*.
- Nusatria, S. (2012). Employee Engagement: Antecedent and Consequence Study pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang. *Jurnal Universitas Indonesia*.
- Perdana, D. H. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Housekeeping Pada The Imperium International Hotel*.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2015). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, P. S. (2004). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Buku Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, R. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung*.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Usman, E. (2014). *Asas-Asas Manajemen*. Depok: Katalog Dalam Terbitan.
- Yahya, K. K. (2009). Linking Organizational Structure, Job Characteristic and Job Performance Construct: A Proposed Framework. *International Journal of Business and Management*.