



Pengaruh Sikap Kerja Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas

Eddi Mirson¹, Ardiansyah Putra², Evi Novita³, Handy Karosse Lini Pohan⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. eddi.mirson@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Sikap kerja;

Kecerdasan emosional;

Etos kerja;

Kinerja.

Keyword:

Work attitude;

Emotional intelligence;

Work ethic;

Performance.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This formula research internal issue is how influence work attitude on employees performance. How influence of emotional intelligence on employees performance. How influence of work ethic on employees performance. How influence of work attitude, emotional intelligence, and work ethic on employees performance. This research target is to for know influence and analyze of work attitude on employees performance. For know influence and analyze of emotional intelligence on employees performance. For know influence and analyze work ethic on employees performance. For know influence and analyze work attitude, emotional intelligence and work ethic on employees performance. Sample in this research amount to 30 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of work attitude effect positive and significant on employees performance. Emotional intelligence effect positive and significant on employees performance. Work ethic effect positive and do not significant on employees performance. Work attitude, emotional intelligence, and work ethic effect and positive and significant on employees performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini Pemerintah Daerah dihadapkan dengan persaingan bukan saja yang bersumber dari dalam negeri, akan tetapi juga dengan skala yang lebih luas yaitu kompetensi yang berasal dari luar negeri terutama menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN. Di tengah-tengah tantangan tersebut, pemerintah dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Berkaitan dengan hal tersebut, Pemerintah Daerah perlu lebih mengedepankan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pembangunan yang lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pendidikan baik formal maupun non formal. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin baik pula sumber daya manusianya, dan akan semakin majulah daerah tersebut. Pendidikan merupakan sarana untuk membentuk manusia yang terampil dan produktif, sehingga dapat mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam institusi terkecil seperti rumah tangga, pendidikan seyogyanya telah menjadi kebutuhan utama. Kewajiban pemerintah untuk memfasilitasi hal tersebut, karena bagaimanapun juga sumber daya manusia yang bermutu merupakan syarat utama bagi terwujudnya kemajuan daerah. Pendidikan merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tercipta SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Pendidikan masyarakat di Kota Padangsidempuan memiliki capaian rata-rata lama sekolah hingga selama 10,56 tahun, atau memasuki jenjang pendidikan setingkat SLTA kelas 2. Capaian rata-rata lama sekolah penduduk Kabupaten Padang Lawas masih berada dibawah beberapa wilayah perkotaan di Provinsi Sumatera Utara seperti Kota Medan (11,25 tahun), Pematang Siantar (11,06 tahun) dan Kota Binjai (10,58 tahun).

Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sedapat mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai bekerja secara optimal. Tugas Pokok Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas adalah memberikan pelayanan administratif kepada anggota DPRD, melaksanakan segala usaha dan kegiatan dalam menyelenggarakan rapat-rapat, pengurusan rumah tangga dan keuangan DPRD. Kinerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas maupun tujuan individu pegawai. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012:77), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Robbins (2014:116), kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas, kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai akan menghasilkan meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas terkait kinerja, penulis menemukan adanya beberapa permasalahan tentang kinerja, diantaranya kuantitas sebagian pegawai masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan sebagian pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, semangat kerja menurun, masih kurangnya ketelitian sebagian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian tentang kinerja telah banyak dilakukan para peneliti sebelumnya, baik pada Aparatur Sipil Negara, pegawai swasta, BUMN dan lain sebagainya. Melalui pra riset yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan, dapat penulis kemukakan variabel pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap kerja. Stone (2015:155), sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak,

masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Ivancevich (2015:88), sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Orang akan mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut, teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisi, afeksi dan perilaku. Penelitian terdahulu dari Abdullah et.al (2013) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Fenomena sikap kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas diantaranya masih ada pegawai belum mau dan belum mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas. Apalagi sikap staf yang kurang mau membaca dan mengikuti peraturan yang ada juga akan memberikan andil dalam penyelesaian masalah. Kurang membaca akhirnya hanya akan menunggu perintah, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh dalam penyelesaian tugas. Padahal beban tugas Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas sangat banyak bahkan dapat dikatakan antara tugas pekerjaan dengan staf yang tersedia tidak sebanding. Hal ini, menyebabkan kurangnya waktu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2015:154), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai diantaranya penelitian dari Babatunde, et.al (2014). Chamundeswari et.al (2013), Deshwal, P. (2016), dan Supriadi et.al (2017). 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 kecerdasan dan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena tentang kecerdasan emosional pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas, diantaranya masih ada pegawai yang belum bisa bersikap sabar ketika menerima olok-olokan dari rekan kerja, dan masih ada pegawai belum dapat memahami perasaan orang lain (rekan kerja) dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas adalah etos kerja. Terry (2011:87) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Penelitian terdahulu dari Saleha (2016); Kusnan, A., & Airlangga, U. (2004); Octarina, Arischa. (2010), kesemuanya menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Etos kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas belum seperti yang diharapkan, ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan instansi. Pegawai kurang mau bekerja keras, dan bahkan kurang jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan pegawai dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi oleh karena itu, Kinerja juga di definisikan sebagai sarana penentu dalam mencapai tujuan suatu organisasi karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mangkunegara (2013:12), kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkuprawira (2011:153), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Hasibuan (2012:77), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Sutrisno (2014:88), sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator pegawai yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya pegawai yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Bangun (2012:33), sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Sikap kerja yang berupa afektif berasal dari cerminan diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seseorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif. Sebagai contoh, seseorang dengan sikap kerja positif tidak akan memperlakukan fasilitas tempat kerja ketika orang tersebut sudah nyaman dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki sikap kerja negatif tidak akan nyaman walaupun dengan fasilitas tempat kerja yang terjangkau.

Ivancevich *et.al* (2015:266) sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi kepribadian, perasaan dan motivasi. Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Goleman (2015:122) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengatur suasana hati, mampu berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Firdaus (2012:48) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan untuk mengambil keputusan yang terbaik.

Etos berasal dari bahasa Yunani "ethos", yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang beserta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Perkataan lain bahwa etos merupakan aspek evaluative sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Dessler, 2011: 48). Hasibuan (2012:77) etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Yang dimaksud sikap di sini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Mangkunegara (2017:66) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan tersebut bahwa etos kerja memiliki dasar dari nilai budaya. Dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi. Robbins (2014:223) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 30 orang, dimana peneliti tidak dihitung sebagai populasi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1 Kerangka populasi pegawai

| No | Keterangan | Jumlah (Orang) |
|----|--------------------------------|----------------|
| 1 | Bagian Umum | 13 |
| 2 | Bagian Keuangan | 8 |
| 3 | Bagian Risalah dan Persidangan | 9 |
| | Jumlah | 30 |

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, 2021

Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 30 orang pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas

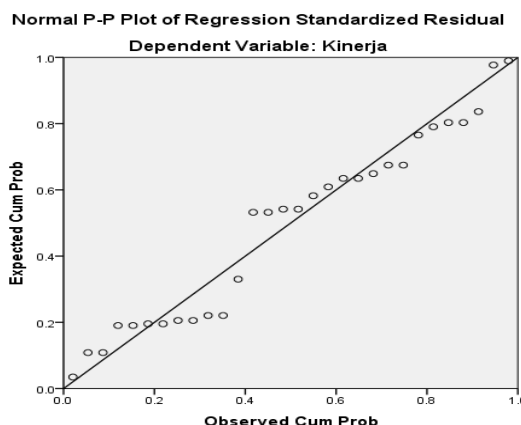
Tabel 2. Kerangka sampel pegawai

| No | Keterangan | Jumlah (Orang) |
|--------|--------------------------------|----------------|
| 1 | Bagian Umum | 13 |
| 2 | Bagian Keuangan | 8 |
| 3 | Bagian Risalah dan Persidangan | 9 |
| Jumlah | | 30 |

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, 2021

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas data

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas 47ndica adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor*s (VIF) sebagai 47ndicator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 3. Uji asumsi multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Sikap kerja | 0.964 | 1.037 |
| Kecerdasan emosional | 0.836 | 1.196 |
| Etos kerja | 0.817 | 1.224 |

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor*s (VIF) yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 3 diatas sebesar 1.037, 1.196 dan 1.224, dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelum nya. Menurut Cornelius (2005: 212), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

- 1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi
- 1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.
- DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 4 Model summary^b

| Model | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .579 | 11.910 | 3 | 26 | .000 | 2.161 |

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.161, nilai tersebut berada pada kisaran 1,65 < DW < 2,35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Dalam bagian ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara secara partial atau sendiri-sendiri, maupun secara simultan atau bersama-sama. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, dengan ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $30 - 2 = 28$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.048.

Tabel 5. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.580 | 7.297 | | .216 | .830 |
| | Sikap kerja | .160 | .110 | .188 | 2.452 | .038 |

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel sikap kerja sebesar 2.452. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.452 > 2.048$) dan nilai signifikasi $0.038 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, dengan ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $30 - 2 = 28$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.048.

Tabel. 6 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.580 | 7.297 | | .216 | .830 |
| Kecerdasan emosional | .418 | .139 | .420 | 3.015 | .006 |

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 6 out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel kecerdasan emosional sebesar 3.015. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.015 > 2.048$) dan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, dengan ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $30 - 2 = 28$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.048.

Tabel 7. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.580 | 7.297 | | .216 | .830 |
| Etos kerja | .378 | .126 | .422 | 2.996 | .006 |

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 7 out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel etos kerja sebesar 2.996. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.996 > 2.048$) dan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel etos kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-F, dengan ketentuan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $30 - 4 = 26$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.231.

Tabel 8. Anova^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 211.076 | 3 | 70.359 | 11.910 | .000 ^a |
| | Residual | 153.591 | 26 | 5.907 | | |
| | Total | 364.667 | 29 | | | |

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 8 out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.910 > 2.503$) dan nilai signifikasi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Dengan demikian model regresi ini adalah fit/cocok menjadi alat prediksi yang baik.

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas dengan secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 9. Model summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .761 ^a | .579 | .530 | 2.43050 |

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 9 out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.579. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 57.90%, sedangkan sisanya sebesar 42.10% ($100\% - 57.90\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain kemampuan variabel sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 57.90%, selebihnya variabel kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti (*error term*) sebesar 42.10%.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.580 | 7.297 | | .216 | .830 |
| Sikap kerja | .160 | .110 | .188 | 2.452 | .038 |
| Kecerdasan emosional | .418 | .139 | .420 | 3.015 | .006 |
| Etos kerja | .378 | .126 | .422 | 2.996 | .006 |

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 10, out put SPSS “Coefficients” diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = 1.580 + 0.160X_1 + 0.418X_2 + 0.378X_3$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas yaitu nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar 1.580, hal ini menyatakan bahwa ketika nilai variabel sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja adalah nol, maka nilai kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 1.580. Koefisien regresi untuk variabel sikap kerja sebesar 0.160, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel sikap kerja ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas meningkat sebesar 16%. Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0.418, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel kecerdasan emosional ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas meningkat sebesar 41.80%. Koefisien regresi untuk variabel etos kerja sebesar 0.378, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel etos kerja ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas meningkat sebesar 37.80%.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel sikap kerja secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Abdullah et.al (2013) dan Ramadhani (2016), yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya pegawai yang mempunyai

sikap yang baik dalam bekerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika sikap kerja dalam bekerja tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Babatunde, et.al (2014). Chamundeswari et.al (2013), Deshwal, P. (2016), dan Supriadi et.al (2017), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya kecerdasan emosional yang baik dari pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya kecerdasan emosional yang kurang baik dari pegawai maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel etos kerja secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Saleha (2016); Kusnan, A., & Airlangga, U. (2004); Octarina, Arischa. (2010), yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya etos kerja yang baik dari para pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya etos kerja yang kurang baik atau rendah dari pegawai maka akan berdampak pada penurunan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Variabel sikap kerja, kecerdasan emosional dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi*, Volume 2, No. 1, November 2012
- Agustian, A. G. (2017). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: ARGA Publishing
- Anoraga, Panji (2014). *Psikologi Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Babatunde, M.M., James, O.O., Ifeanyi, N.O., dan Olanrewaju, M.K. (2014). Work Motivation and Emotional Intelligence as Correlates of Secondary School Teachers' Productivity in South Western Nigeria. *Multilingual Academic Journal of Education and Social Sciences*, Vol. 2, No. 1
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Cascio, Wayne F.,(2013) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, edition, New York, McGraw Hill
- Chamundeswari. (2013). Emotional Intelligence and Academic Achievement among Students at the Higher Secondary Level. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, Vol. 2, No.4
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2014) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2002). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Deshwal, P. (2016). Impact of Emotional Intelligence on Organizational Performance. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* Vol 5 No 1

- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2014) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill.
- Goleman, D. (2012) *Terjemahan Sudarso (2017). Emotional Entellegent*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- _____. 2015. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Cetakan Kelima. Gramedia Pustaka, Jakarta. Diterjemahkan oleh Alex Tri Kuntjahyo dari *working With Emotional Intelligence*, 1999
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, G., and Koropaske, D., (2015) *Organizations: Behavior, Stucture, Process*, Singapore, McGraw Hill Company
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2011) *Organizational Behavior and Management*, 7th edition, McGraw Hill, Alih Bahasa Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi 7, Jakarta, Erlangga
- Kusnan, A., & Airlangga, U. (2004), *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III*. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA* Vol, 4(2). Surabaya. Malang
- Liao (2012), *The impact of work values, work attitudes on job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan*
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangcuprawira, Sjafrri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2002) *Multi Journal ple Intelligences and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Octarina, Arischa. (2010). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun*. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*
- Petty, Ricard E., Brinol, Pablo., dan Tormala, Zakary L., (2012) "Thought Confidence as a Determinant of Persuasion: The Self Validation Hypothesis", *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 722-734
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*
- Ridwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., (2008) *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Edisi Dua Belas, Jakarta, Salemba Empat.
- _____(2014) *Organizational Behavior*, 13th edition, New Jersey, Pearson Education, Upper Saddle River.
- _____(2015) *Management*, New Jersey, Pearson Prentice Hall, pp. 489
- Saleha (2016), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah*, *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 3
- 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. (2008). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Smithson, Janet., Suzan Lewis (2015). *Is job insecurity changing the psychological contrac*, *Personnel Review* ,29(6):1-15
- Stone, Raymond., (2015) *Human Resource Management*, Fifth Edition, Australia, John Wiley & Sons

- Supriadi dan Sefenedi (2017), The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Cynicism on Job Performance: The Role of Motivation as Mediator, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 3. Ver. II (Mar. 2017), PP 101-107 www.iosrjournals.org
- Suryana Sumantri (2011). Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Sutrisno, Edy (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Terry George dan Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2011), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta
- Zin, R. M., (2004) "Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment a Case Study", *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334.