

PENGARUH ETOS KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

Syaiful Chalid Siregar
Universitas Islam Sumatera Utara
syaiful.chalid@gmail.com

ABSTRACT

In the past year, namely in 2017 there was a decline in the performance of employees of the Medan City Population and Civil Registry Office, this is because the employee's work decreased by marked many employees who like to be provoked by anger in serving the community. This is clearly related to the low quality of work life and impact in the low performance of the Medan City Population and Civil Registry Service employees compared to other regions. At the same time employees often do not come to work for unclear reasons. This is thought to be influenced by the ability to manage emotional levels in relation to the work done where the intelligence of employees in managing feelings has not been applied by employees and it affects the quality of work produced which will result in employee performance being low. The sample in this study amounted to 35 people in all populations. The multiple linear regression equation can be interpreted as follows: If the variable work ethic, quality of life, emotional intelligence 34,137 is equal to zero, then the performance will be worth as much as a unit with a tendency to decrease. If the work ethic variable is increased by 1 unit, the teacher's performance will be increased by 0.292 units. If the quality of life is increased by 1 unit, it will be followed by an increase in teacher performance by 0.375 units. If emotional intelligence is increased by one, it will be followed by an increase in performance of 0.564 units

Keywords: *Work Ethic, Quality of Life and Intelligence*

ABSTRAK : *Dalam satu tahun belakangan ini yaitu tahun 2017 terjadi penurunan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan hal ini di karenakan kerja pegawai menurun dengan di tandai banyak pegawai yang suka terpancing kemarahannya dalam melayani masyarakat hai ini jelas berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja yang rendah dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan di bandingkan dengan daerah yang lain Dalam waktu yang bersamaan sering pegawai tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Hal tersebut di duga di pengaruhi oleh kemampuan mengelola tingkat emosional dalam hubungannya dengan pekerjaan yang di lakukandimana kepintaran pegawai dalam mengelola perasaan belum di terapkan oleh pegawai dan hal itu berpengaruh dengan kualitas kerja yang di hasilkan yang akan menghasilkan kinerja pegawai menjadi rendah. sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang semua populasi. Jika variable etos kerja, kualitas kehidupanm, kecerdasan emosional*

Kata Kunci : *Etos Kerja, Kualitas Kehidupan Dan Kecerdasan*

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat disegala bidang kegiatan bisnis. Globalisasi era90-an yang melanda dunia telah mempengaruhi perkembangan perekonomian Indonesia. Persaingan di dunia bisnis yang ketat menghadapkan organisasi pada layanan public

yang dapat memiliki daya saing kuat dan efisiensi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber DayaManusia (SDM) yang berkualitas. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti pendidikan dari tenaga kerja dan motivasi yang di miliki serta beberapa yang lainnya hal yang membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan instansi. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk. Peningkatan kinerja pegawai akan berhubungan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan dengan etos kerja yang di miliki oleh pegawai .

Orang mulai sadar pada saat ini bahwa etos kerja diperlukan untuk menangani suatu pekerjaan dan berhubungan dengan orang banyak untuk mencapai keberhasilan namun diperlukan sejenis keterampilan agar pegawai mampu mengatur kecerdasan emosional dalam menangani pekerjaan untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja menurut Sony Sumarsono (2004: 46) kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja sangat berkaitan dengan kepentingan kelompok manusia dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu konsep yang mencakup kualitas yang dirasa (dalam hati pegawai) dari semua aspek keanggotaannya dari organisasi itu. Hal-hal yang dirasa oleh individu dalam organisasi tidak hanya menyangkut kepentingan ekonomis, tetapi juga kepentingan yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi dan social dari individu, Ada faktor – faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan instansinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi dan mengelola emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosional. Kecerdasan

emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadi seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal – hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam menghasilkan kualitas kerja yang di hasilkan.

Terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik menimbulkan kinerja pegawai karena keinginan, kebutuhan dan nilai-nilai pegawai dapat terpenuhi dalam organisasi tersebut. Akan halnya kecerdasan emosional yang di miliki pegawai berarti pegawai dalam bekerja, tanggung jawab dan memberikan kontribusi pada kepuasan pribadi secara psikologisnya sehingga kinerja pegawai itu juga diharapkan meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menjadikan pegawai untuk menjadi pegawai yang bertanggung jawab, jujur dan mampu beradaptasi dengan banyak orang lain. memanfaatkan statusnya sebagai makhluk sosial secara optimal dalam mendukung pelaksanaan kerjanya.

Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumberdaya manusia yang mampu untuk mengendalikan pekerjaannya dengan memadukan kecerdasan emosionalnya, sehingga bukan hanya kualitas kerja yang dihasilkan tetapi juga dapat berimbang dengan kinerjanya Pegawai. Beberapa organisasi merujuk beberapa hasil penelitian serta praktik perusahaan dunia yang berhasil dalam menerapkan konsep kecerdasan emosionalnya. Beberapa konsultan dan agen penjualan yang memiliki skor kompetensi kecerdasan emosional yang tinggi ternyata menghasilkan kinerja dan hasil pendapatan yang lebih baik. Sejak lama orang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah.

Salah satu bentuk dalam menghasilkan kinerja adalah dengan kualitas kehidupan kerja yang maksimal, kualitas kehidupan kerja akan dapat di hasilkan jika sumber daya manusia yang bekerja memiliki tanggung jawab dan jujur serta bertanggung jawab sehingga setiap pekerjaan dapat di tekuni dengan baik dalam menghadapi tuntutan yang demikian kompleks di perlukan satu kecerdasan emosional dalam menghadapinya yaitu dengan kecerdasan emosional sehingga jika di padukan antara disiplin kerja dengan kecerdasan emosional akan menghasilkan kualitas kerja sehingga menghasilkan kinerja. Berdasarkan penelitian Yudiningsih, Diah, Yudiatmaja dan Yulianthini (2012 :78) Pengaruh Etos Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Distrik Kabupaten Buleleng dan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja dan kecerdasan emosional Mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Distrik Kabupaten Buleleng

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan merupakan dinas yang mengurus administrasi kependudukan masyarakat di Kota Medan dalam hal pelayanan selalu mengharapkan urusannya cepat selesai dan untuk hal ini di perlukan satu etos kerja yang di miliki pegawai kecerdasan emosional sehingga pegawai mampu mengatasi permasalahan dengan bijak dan mampu mengendalikan emosi yang di miliki hal inilah yang di namakan kecerdasan emosional sehingga menghasilkan kualitas kehidupan kerja dari pekerjaan yang di lakukan dan menghasilkan kinerja Dalam satu tahun belakangan ini yaitu tahun 2017 terjadi penurunan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan hal ini di karenakan kerja pegawai menurun dengan di tandai banyak pegawai yang suka terpancing kemarahannya dalam melayani masyarakat hal ini jelas berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja yang rendah dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan di bandingkan dengan daerah yang lain Dalam waktu yang bersamaan sering pegawai tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Hal tersebut di duga di pengaruhi oleh kemampuan mengelola tingkat emosional dalam hubungannya dengan pekerjaan yang di lakukan dimana kepintaran pegawai dalam mengelola perasaan belum di terapkan oleh pegawai dan hal itu berpengaruh dengan

kualitas kerja yang di hasilkan yang akan menghasilkan kinerja pegawai menjadi rendah.

Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu instansi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya kinerja pegawai untuk menghasilkan kualitas kehidupan kerja pegawai, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan yang berlaku di dalam instansi pengaruh teman sekerja yang malas dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam melihat kualitas kehidupan kerja yang di hasilkan pegawai lainnya dengan baik Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja , kualitas kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, Alamat Jln. Iskandar Muda No 270, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara 20151.

2.2. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2009:98), mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai peluang/estimasi yang sama untuk menjadi sampel. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat

memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representatif* atau dapat mewakili. Dengan teknik penarikan sampel secara sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang semua populasi..

2.3 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi: Analisis Deskriptif, Uji Kualitas Data, pengujian Hipotesis, dan Koefisien determinasi.

2.4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini meliputi: Uji Validitas, Uji Realibilitas, dan Uji Asumsi Klasik.

2.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah.

2.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak. Pengujiannya meliputi: Pengujian secara Parsial, dan Pengujian secara Simultan.

2.6. Koefisien Determinasi

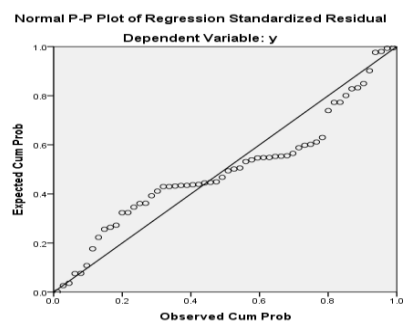
Koefisien Determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen (terikat) secara bersama dapat memberi penjelasan terhadap variabel dependen (bebas). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati 1)

maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0) maka dapat pengaruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang kecil terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui perhitungan regresi dengan SPSS dan uji statistik dengan menggunakan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Apabila grafik yang diperoleh dari input SPSS ternyata titik-titik mendekati garis diagonal dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 1 Grafik Normalitas

3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada tabel. Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 1
Uji Multikolonieritas (Uji VIF)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.1	12.06		2.82	.008		
	X1	.292	.188	.273	1.55	.000	.960	1.041
	X2	.375	.161	.083	.468	.001	.959	1.043
	X3	.564	.167	.032	.182	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 5.15 di atas dapat terlihat bahwa :

- Nilai VIF dari X_1 , X_2 dan X_3 lebih kecil atau di bawah 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- Nilai *tolerance* dari X_1 , X_2 dan X_3 lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.2. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi

ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homosekedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang terbaik adalah bila tidak terjadi heterokedastisitas.

3.3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.137	12.069		2.829	.008
X1	.292	.188	.273	1.551	.000
X2	.375	.161	.083	.468	.001
X3	.564	.167	.032	.182	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 2 menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 34,137 + 0,292X_1 + 0,375X_2 + 0,564X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika variable etos kerja, kualitas kehidupan, kecerdasan emosional 34,137 bernilai sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sebesar satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.
- Jika variabel etos kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,292 satuan.

- Jika kualitas kehidupan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.375 satuan.
- Jika kecerdasan emosional ditingkatkan 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,564 satuan

3.4. Uji t

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.137	12.069		2.829	.008
X1	.292	.188	.273	1.551	.000
X2	.375	.161	.083	.468	.001
X3	.564	.167	.032	.182	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai probabilitas < nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis diterima dan sebaliknya, apabila nilai sig. probabilitas > nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2001).

Tabel 5.14 diketahui bahwa nilai signifikansi dari X_1 adalah 0.000 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Kualitas Kehidupan (X_2) adalah 0.000 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0.05.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kualitas Kehidupan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya di ketahui bahwa nilai signifikansi Kecerdasan Emosional (X_3) adalah 0,00 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

3.5 Uji F

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	40.009	3	13.336	12.988	.000 ^b
Residual	498.563	31	16.083		
Total	538.571	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Etos Kerja, Kualitas Kehidupan, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk dapat mengetahui besarnya Komitmen, Disiplin dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan Kinerja Guru dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.675	.457	4.01032

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan pada tabel 5.16 diketahui bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,675. Artinya bahwa Etos Kerja, Kualitas Kehidupan dan Kecerdasan Emosional mampu menjelaskan Kinerja adalah sebesar 67,5% sisanya 32,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika Etos Kerja, Kualitas Kehidupan, dan Kecerdasan Emosional akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Medan. Hal ini memberikan arti bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dimana Etos Kerja para pegawai dibutuhkan tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas Kehidupan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dikarenakan Kualitas Kehidupan yang dimiliki pegawai sudah cukup dan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana Kecerdasan Emosional di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sangat

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menjadi salah satu pengaruh terbesar di dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan - penjelasan sebelumnya maka Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sebesar 0,088 terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan Etos Kerja yang memadai dapat menentukan Kinerja pegawai juga akan tinggi walaupun ada variable lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai .
2. Terdapat pengaruh yang Kualitas Kehidupan terhadap kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sebesar 0,014 dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan akan dapat memiliki hasil yang tinggi jika pegawai memiliki Kualitas Kehidupan yang baik.
3. Kecerdasan Emosional pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,887 dan signifikan ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dapat meningkatkan kinerja,
4. Etos Kerja, Kualitas Kehidupan dan Kecerdasan Emosional secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, adalah sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Ariyani, S. 2008. *Kerja dan Profesionalisme*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Andri Hadiansyah (2015), *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*

Atifah Ridhawati (2016) *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (persero) Cabang Sidrap*

Cascio, W. F. (2008). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Gibson, J., Ivancevich, J., dan Donnelly, J. (2009). *Organizations Behavior Structure Processes*. New York: McGraw Hill.

Goleman, Daniel. 2015. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi* (terjemahkan oleh Widodo). Jakarta: PT. Gramedia

Gottman, John. 2011. *Kiat-kiat Membesarkan Anak yang Memiliki Kecerdasan Emosional* (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Hamzah B. Uno. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara

Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Ivancevich, John M, et.al. 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Lopa, B. 2009. *Etos Kerja Sebagai Dasar Pembangunan Bermartabat Manusia*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Luth, Thohir. 2008. *Antara Perut dan Etos Kerja*. Jakarta: Gema Insani Press.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Noviana, U., dan Tristiana, R. (2014). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi LPMP Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*. 2014: Periode Pertama 2014.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. 14th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.

Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

Setyo Budiari Giarto (2018), *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta*

Siagian, 2012, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.

Tasmara, T. 2012. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.