
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH**Mansur Tanjung**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
tanjungmansur@yahoo.co.id

Riwayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
riwayanigultom9625@gmail.com

Dina Indah Permatasari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
dina25091992@gmail.com

Nova Zulfani Panggabean

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
novazulfani@gmail.com

Azriadi Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Riady_basten@yahoo.co.id

ABSTRAK Kinerja Pegawai suatu variabel yang dapat dipengaruhi berbagai faktor antara lain Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, organisasi yang baik harus berusaha menjaga agar faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terpenuhi secara maksimal. Pada dasarnya SDM sangat berkaitan dengan Kinerja, maka Kinerja Pegawai tersebut masih sangat perlu ditingkatkan melalui Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan kehidupan Kerja. sebaiknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan lebih mengedepankan dan mampu menjaga emosionalnya secara cerdas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan lapangan serta angket yang membuat daftar pertanyaan yang menyangkut objek penelitian yang di isi dan dijawab oleh responden. Dilakukan beberapa pengujian untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan kehidupan Kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Dari perhitungan koefisien korelasi, untuk melihat hubungannya diperoleh sebesar 0,741. Hal ini termasuk dalam korelasi tinggi. Dari perhitungan persamaan garis regresi linier variabel X1, X2 dan variabel Y adalah : $Y = 1,55 + 0,97 x$. Dalam hal ini antara variabel X1 (Kecerdasan Emosional) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah kearah

positif, artinya apabila nilai X_1 (Kecerdasan Emosional) = nol maka variabel Y (Kinerja Pegawai) = 1,55 dan apabila variabel X (Kecerdasan emosional) =1, maka variabel Y (kinerja pegawai) = 2,52 Untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi dan hasil yang diperoleh sebesar 54,91 % dan sisanya sebesar 45,09 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti, variabel kepemimpinan, kinerja, motivasi, dan lain-lain. Dilakukan uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, hasil yang diperoleh nilai t hitung > dari nilai t tabel ($6,149 > 2,048$) maka hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih serius dari pimpinan instansi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja di Kabupaten Tapanuli Tengah semakin dirasakan disaat masyarakat membutuhkan pelayanan maksimal. Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab 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), menyatakan kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

ASN di Kecamatan Kabupaten Tapanuli Tengah yakni 240 Orang. Berdasarkan *research* yang dilakukan oleh peneliti di beberapa Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Tapanuli Tengah ditemukan masih adanya beberapa permasalahan yang dapat peneliti amati terkait dengan kinerja, seperti sistem birokrasi pelayanan administrasi yang belum optimal, hal ini ditandai dengan adanya proses surat menyurat yang agak panjang proses penyelesaiannya, masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor, serta terdapat kecenderungan penurunan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga pegawai cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya seperti terlihat pada Tabel dibawah ini

Tabel 1. 1Absensi Pegawai Kecamatan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah 2022

Keterangan	Quartal 1			Quartal 2			Quartal 3			Quartal 4		
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Spt	Okt	Nov	Des
Tingkat Keterlambatan	55%	15%	20%	32%	33%	55%	40%	25%	15%	15%	20%	60%
Rata-rata	30%			40%			26,6%			31,6%		

Sumber: Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah (Diolah)

Pada tabel diatas terlihat dari triwulan kehadiran pegawai lebih dari 25% pegawai terlambat sepanjang tahun 2021 yang dimana pada Q1 dengan rata-rata keterlambatan sebesar 30 % pada Q2 terjadi kenaikan keterlambatan dengan rata-rata sebesar 40 % pada Q3 terjadi penurunan 26,6% dan pada Q4 dengan rata-rata keterlambatan 31,6% Hal ini terjadi umumnya ketika mendekati hari-hari besar nasional seperti awal dan akhir tahun.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Gribben & Semple (2021) Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah sebuatkon sepbesar yang melibatkan aktivitaskerja (karir dan ambisi) dengan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pendalaman spritual). Selanjutnya, *Work life balance* juga diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

2.2 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Kastner Bienek (2014), keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berasal dari kata “bekerja” dan kata “kehidupan” keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi dimana seorang pegawai mampu menyeimbangkan kedua kategori tersebut. Ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga maka akan memberikan benefit keberbagai pihak, seperti dari sisi pegawai sendiri memberikan ketenangan secara psikologis dan menciptakan kesehatan fisik dan psikis pegawai, sedangkan terhadap organisasi dapat dilihat dengan munculnya komitmen kerja, meningkatnya produktivitas kerja, dan kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Tetteh & Attiogbe (2019) menyatakan bahwa *work life balance* dapat tercipta jika terjadi keseimbangan dalam hidup yang dapat meminimalisir terjadinya konflik kepentingan. Sehingga sangatlah penting pada sebuah perusahaan menciptakan kebijakan yang dapat membantu pegawai untuk menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaanya. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan *work life balance* pada pegawainnya akan membantu peningkatan kinerja pegawai dan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan(Paudel & Sthapit, 2021).

Menurut Fisher, et al (2009), work-life balance memiliki empat dimensi, yaitu :

1. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi

2. Gangguan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan
3. Pekerjaan Peningkatan Kehidupan Pribadi
4. Promosi Pekerjaan untuk Kehidupan Pribadi

Menurut Mangkunegara (2019:31) bahwa istilah Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Menurut Tannady (2017:154) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017:67).

Selanjutnya menurut Bernadin dan Russel (dalam Sapitri, 2016:5) adalah

Catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai Terdapat dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2010:263) yaitu:

1. Prestasi kerja,
2. Keahlian,
3. Prilaku,
4. Kepemimpinan,

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi.

Dalam penelitian dsikriptif kuantitatif biasanya dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara atau observasi. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian yang menuturkan dan menafsirkan data yang ada tentang situasi yang dialami dan menunjukkan hubungan antara variabel X bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah human relation dan variabel terikat adalah etos kerja.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara cara dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2007: 100), Teknik pengumpulan data yang dugunakan dalam penelitian ini yaitu metode dokumentasi.

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Muhammad Ali (2002: 75) menyatakan bahwa metode atau melihat catatan peristiwa masa lampau berkenaan objek penelitian.

Untuk menentukan besarnya sampel, penelitian menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Ket :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

D2 : Presisi (ditetapkan 5 % dengan tingkatkan kepercayaan 90 %)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa Data Hasil Penelitian

Pada sub-bab ini akan disajikan setiap tahapan pengujian *Partial Least Square* dengan alat statistic SPSS Ver.29. Adapun tahapan pada pengujian ini dimulai dari pengujian *Regresi Linear* dan Terakhir adalah pengujian hipotesis parsial/langsung.

Tabel.1 Output Koefisien Korelasi

Coeficients					
<i>Model</i>	<i>Unstandarized B</i>	<i>Coefecien Std Error</i>	<i>Standarized Coefficien Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
(Constanta)	7.551	2.371		3.185	.002
Kecerdasan Emosional	.243	.050	.288	4.909	.000
Keseimbangan Keh. Kerja	.468	.044	.621	10.598	.000

a. Dependent variable Kinerja Pegawai

Dari data diatas diperoleh koefisien korelasi antara variabel X1 dan Y dengan nilai 0,288, artinya terdapat hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai dan hubungan tersebut tergolong korelasi sedang, sedangkan Variabel X2 dan Y nilai 0.621 artinya hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pegawai dan hubungan tersebut tergolong kuat.

Tabel. 2 Output Model Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap etos kerja pegawai pada Pegawai Pemerintah Kecamatan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Squer	Adjusted R Squaer	Std Error of the Estimate
1	.825	.681	.676	3.068

a. Predictore (Constant) Kecerdasan Emosional,

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Koefisien Determinasi (R) adalah 0,825 dan angka tersebut mendekati angka 1 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara variabel kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja dengan besar (R Squer) yaitu 0,681 artinya mempunyai hubungan sebesar 68,1 % dan sisanya 31,9 % pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel. 3 Regresi Linear Berganda
Coefecients**

<i>Model</i>	<i>Unstandarized B</i>	<i>Coefecien Std Error</i>	<i>Standarized Coefficien Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
(Constanta)	7.551	2.371		3.185	.002
Kecerdasan Emosional	.243	.050	.288	4.909	.000
Keseimbangan Keh. Kerja	.468	.044	.621	10.598	.000

a. Dependent variable Kinerja Pegawai

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 7,551 + 0,243 X_1 + 0,468 X_2$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (etos kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Kecerdasan Emosional) dengan koefisien regresi sebesar 0,243 artinya jika nilai satu satuan timbah nilai X1, maka variabel Y (Kinerja Pegawai) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut, sedangkan jika nilai satu satuan ditambah nilai X2 maka variabel Y (Kinerja Pegawai) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu.

4.2. Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau $6,149 > 2,048$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis (Ho) ditolak, dengan demikian hipotesis yang diajukan pada Bab-I dapat “diterima

4.3 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis pada setiap pola pengaruh Langsung dan pengaruh tidak langsung dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Kecerdasan emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Tengah

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullahi,A.Z.,Anarfo,E.B.,&Anyigba,H.(2020).The impactof leadership styleon organizational citizenship behavior:doesleaders’ emotional intelligence playa moderating role? *Journal of Management Development*,39(9–10), 963–987. <https://doi.org/10.1108/JMD-012020-0012>
- Aflah,K.N.,Suharnomo,S.,Mas’ud,F.,&Mursid,A.(2021).Islamic WorkEthics and Employee Performance:The RoleofIslamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *JournalofAsianFinance, Economicsand Business*,8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997201-0064>
- Ali, Muhammad. (2002). Penelitian pendidikan prosedur dan strategi mengajar. Bandung : Angkasa.
- Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher, Zamhir Basem(2022) *The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening | IJEBD International Journal Of Entrepreneurship And Business Development*ISSN 2597-4785 pISSN 2597-4750 (narotama.ac.id)
- Arikunto, S., 2007, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi VI hal 134, Rineka Apta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kastner. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Rich, Bruce Louise,Lepine,J.A.,& Crawford,E.R.(2010). Job engagement: Antecedentsand effectson job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.<https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Richardson, P.W.,&Watt,H. M.G. (2010).*Currentand future direction sinteacher motivation research* Paul.In*Advancesin Motivation and Achievement* (Vol.16,IssueB,pp.139173)

- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Nurul. 2016. *Analisis Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Haji Medan* Tahun 2016. Skripsi Universitas Sumatera Utara
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2020). Linking Organizational Virtuousness, Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Individual and Organizational Factors. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, XX(X), 1–26. <https://doi.org/10.1177/1096348020963701>
- Tannadi, B. (2020) Ilmu Saham: *Pengenalan Saham*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). *Leadership and Job Demands-Resources Theory* : A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12(September), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Turnipseed, D. L., & Bacon, C. M. (2009). *Relation of organizational citizenship behavior and locus of control*. *Psychological Reports*, 105(3), 857–864. <https://doi.org/10.2466/PRO.105.3.857-864>