

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo)**

**Umi Fadillah**

umifadillah999@gmail.com

**Esti Margiyanti Utami**

estiutami@umpwr.ac.id

**Fitri Rahmawati**

fitrirahma@umpwr.ac.id

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO**

**ABSTRAK**

Organisasi dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan kecerdasan emosional dan beban kerja pegawai serta lingkungan kerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, (2) menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, (3) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo yang berjumlah 75 orang pegawai. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu sampel diambil dari seluruh populasi yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *SPPS 18.0 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

**A. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi pemerintahan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial (Sedarmayanti, 2017:3). Sumber daya manusia yang dikelola secara profesional akan mewujudkan

keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2021:1). Sumber daya manusia akan produktif jika dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerjanya.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik, sehingga setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kinerja pegawai sangat penting dalam organisasi pemerintah. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Astarina (2022:146) kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik serta beban kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:198) faktor penentu kinerja pegawai selain kecerdasan intelektual (IQ) adalah kecerdasan emosional (EQ).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa (Goleman, 2017:43). Goleman (2017:42) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, sedangkan 80% lainnya diisi oleh kecerdasan-kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan emosional jugalah yang mengkarakteristikan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual (Robbins dan Judge, 2009:335). Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Selain faktor kecerdasan emosional, suatu perusahaan hendaknya memahami beban kerja yang tengah diampu oleh pegawainya (Koesomawidjojo, 2021:22). Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan,

dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2021:21). Adanya beban kerja yang berlebih akan berdampak meningkatkan stres/tekanan kerja serta kelelahan baik secara fisik maupun mental sehingga dikhawatirkan membuat seorang pegawai memiliki kinerja yang rendah. Adapun beban kerja yang terlalu sedikit akan mengakibatkan pegawai bosan dalam bekerja yang dapat menurunkan tingkat konsentrasi sehingga pegawai lengah saat bekerja (Koesomawidjojo, 2021:32). Kesesuaian beban kerja akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2018:21). Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga pegawai lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya apabila pegawai merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja yang ada, ia akan merasa jenuh, tidak nyaman, tidak termotivasi dalam bekerja, sehingga munculnya ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai tersebut (Mukson, 2020:13).

Objek dalam penelitian ini yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terletak di Jalan Tentara Pelajar KM.4, Kliwonan, Kecamatan Banyuurip, Kabupaten Purworejo. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo memiliki pegawai/karyawan sejumlah 75 orang. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Disdukcapil didukung sumber daya manusia, aset/modal, dan unit usaha pelayanan administrasi kependudukan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil membuat sebuah terobosan baru yaitu Program GERTAK (Gerakan Cetak Akta Serentak) dengan tujuan untuk meningkatkan capaian akta kelahiran di Kabupaten Purworejo. Jika dulunya pemohon meminta untuk diterbitkan akta kelahiran, maka pada terobosan ini tanpa adanya permohonan dari masyarakat, Disdukcapil berinisiatif hadir untuk menerbitkan akta kelahiran dan bekerja sama dengan pemerintah desa dalam verifikasi data. Tim teknis GERTAK Disdukcapil akan menginput data subyek akta ke dalam database SIAK kemudian setelah selesai akan

dikirimkan ke pihak desa untuk dikoreksi kebenerannya. Setelah data benar maka tim teknis Disdukcapil akan mengajukan TTE (tanda tangan elektronik) menjadi akta kelahiran.

Program tersebut ditujukan untuk masyarakat yang berusia 60 tahun atau lebih. Dari 137 ribu orang yang berusia 60 tahun atau lebih, ada 127 ribu orang yang belum memiliki akta kelahiran sehingga dengan adanya program ini diharapkan masyarakat dapat memiliki dokumen kependudukan sesuai dengan tujuan dan target Disdukcapil.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Ibu Tuti Budiwati, SE. selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo bahwa pelaksanaan program GERTAK dalam implementasinya belum sesuai dengan yang direncanakan. Dari 127 ribu akta yang ditargetkan, program ini masih memperoleh hasil 67 ribu akta yang sudah terselesaikan. Masalah yang terjadi terkait dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan program GERTAK yaitu ketidaksiapan pegawai dalam menerima tugas baru yaitu program GERTAK. Hal tersebut dikarenakan kurangnya informasi kepada pegawai mengenai sistem pengerjaannya sehingga ada beberapa pegawai yang kurang paham dengan sistem/teknologi yang digunakan.

Selain faktor diatas, kurangnya koordinasi dalam pembagian tugas menyebabkan kurangnya kesadaran pegawai dalam mengerjakan tugas tersebut. Pegawai menjadi kurang teliti dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, koneksi jaringan SIAK yang digunakan terkadang *trouble* sehingga menghambat pegawai dalam mengerjakan tugas. Hal tersebut menyebabkan pegawai menjadi tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas sehingga dapat berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja.

Program GERTAK belum dapat terlaksana dengan baik. Pegawai terlihat kurang termotivasi dalam mengerjakan program ini karena merasa menambah tugas mereka sehingga pegawai terkadang menunda mengerjakannya. Pegawai kadang juga merasa panik ketika ada informasi atau tugas mendadak dalam waktu yang singkat sehingga menjadi kurang fokus dan kurang teliti dalam mengerjakannya. Selain itu beberapa pegawai kurang dapat mengendalikan diri dalam memberikan pelayanan. Pada kondisi ramai dan cuaca yang tidak mendukung kadang mereka menjadi kurang ramah dalam pelayanan.

Selain itu, adanya program GERTAK membuat pegawai mengalami peningkatan beban tugas. Keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki menyebabkan pembagian tugas yang tidak merata sehingga pegawai mengalami penambahan tugas, sementara itu mereka tetap harus menyelesaikan pekerjaan seperti biasa. Adanya target jumlah dan waktu dalam penyelesaian program GERTAK terkadang membuat jam istirahat pegawai

masih dipergunakan untuk mengerjakan tugas. Hal itu menyebabkan pegawai mengalami kelelahan dan berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja.

Kondisi lingkungan kerja juga mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Belum optimalnya pengelolaan dan penataan arsip/dokumen menyebabkan banyak berkas menumpuk di ruang kerja sehingga ruang gerak menjadi terbatas. Fasilitas pendukung pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo juga kurang memadai seperti pendingin ruangan yang belum bekerja dengan baik serta pencahayaan dalam mushola yang kurang maksimal. Selain itu, hubungan antar pegawai kurang terjalin dengan maksimal karena kurangnya komunikasi dan kerja sama dalam mengerjakan program GERTAK. Hal tersebut dapat menyebabkan pegawai kurang nyaman dalam bekerja sehingga mempengaruhi hasil kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” (Studi pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo).**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Kinerja**

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan

moral dan etika. Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

**b. Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2017:43) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdo'a. Menurut Robbins dan Judge (2017:70) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur.

**c. Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2021:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Kasmir (2019:40) beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

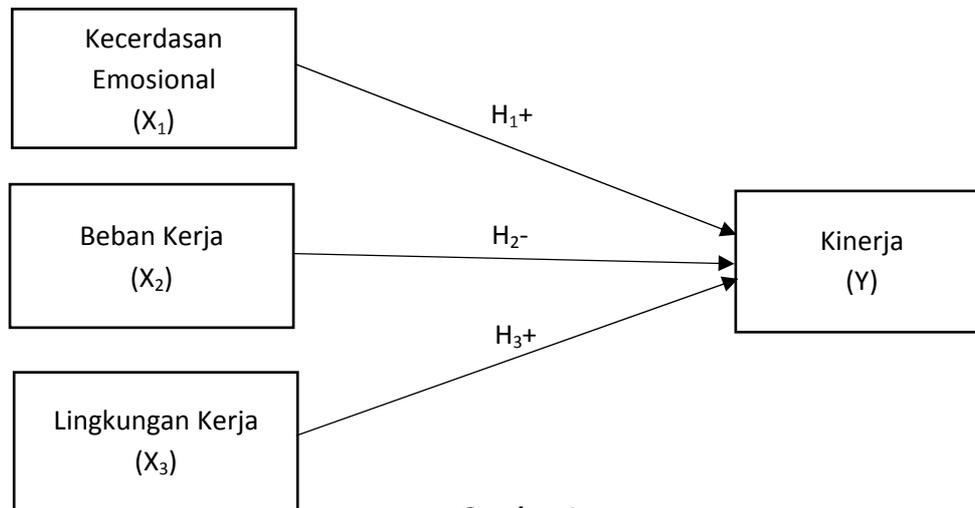
**d. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno (2019:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut

Sedarmayanti (2018:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

## 2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
Kerangka Pemikiran

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan yang tinggi menghasilkan kinerja yang baik pada semua pekerjaan. Kecerdasan adalah determinan utama dari kinerja, dan karena itu mempekerjakan pegawai berdasarkan kecerdasan akan meningkatkan kinerja (Luthans, 2006:335). Kecerdasan emosional jugalah yang mengkarakteristikkan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual (Robbins dan Judge, 2009:335).

Pernyataan diatas didukung oleh Purady (2019) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung hasil penelitian dari Siregar dkk (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Koesomawidjojo (2021:19) perusahaan/ instansi/ lembaga dapat meminimalisir kelelahan akibat beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik dan mental pekerja. Meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Sedangkan menurut George dan Jones (2012:254) beban kerja merupakan suatu kondisi banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai. Apabila kondisi beban kerja tinggi maka hal tersebut dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai (George dan Jones, 2012:255).

Pernyataan diatas didukung oleh Gozali (2016) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Paramitadewi (2017) dan Polakitang (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka akan dapat menurunkan kinerja.

Menurut Kasmir (2019:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu dan akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Pernyataan diatas didukung oleh Noorainy (2017) dalam penelitiannya ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Syajidin dkk (2017) dan Purady (2019) dalam penelitiannya

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2017:55) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh *interpersonal*.

#### **b. Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)**

Menurut Goleman (2017:43) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa. Menurut Salovey dalam Goleman (2017:56) indikator-indikator kecerdasan emosional yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

#### **c. Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

Menurut Koesomawidjojo (2021:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Koesomawidjojo (2021:33) indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

#### **d. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Menurut Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito dalam Winata (2022:86) indikator

lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2013:173) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* (*pearson correlation*) melebihi 0,3 (Sugiyono, 2013:178). Dalam penelitian ini menggunakan pengujian alat uji *correlation product moment* dengan menggunakan *software SPSS*.

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* per item pernyataan lebih dari  $r_{\min}$  (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen tersebut adalah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel apabila diuji berulang-ulang terhadap kelompok yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:174). Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua butir pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value (sig)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> )	0,225	0,034	Positif dan Signifikan
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	-0,341	0,001	Negatif dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,241	0,022	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,225X_1 - 0,341 X_2 + 0,241X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1)  $b_1 = 0,225$ , artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 2)  $b_2 = -0,341$ , artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai.
- 3)  $b_3 = 0,241$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin nyaman di Dinas akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### b. Hasil Uji Signifikansi (Parsial)

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai  $p\text{-value} < 0,05$ . Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai  $p\text{-value}$  kecerdasan emosional ( $X_1$ ) = 0,034, menunjukkan pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Nilai *p-value* beban kerja ( $X_2$ ) = 0,001, menunjukkan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai *p-value* lingkungan kerja ( $X_1$ ) = 0,022, menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerjaterhadap kinerja karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, didapat koefisien  $b_1 = 0,225$  dengan nilai signifikan 0,034 (*p-value* <0,05), sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Diterimanya hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai kemampuan memahami dan mengelola emosi dalam dirinya serta dapat memotivasi dirinya sendiri ketika bekerja dapat mempengaruhi pegawai lain untuk bekerja sama dalam membina hubungan yang baik. Selain itu, pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu menghadapi berbagai situasi dan kondisi serta tuntutan di lingkungan kerjanya. Sikap pegawai dalam pengelolaan emosi yang baik akan mendorong pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa kemampuan dan sikap yang dilakukan pegawai dalam mengelola emosi dengan baik diyakini mampu meningkatkan kerjanya.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Robbins dan Judge (2009:335) yang menyatakan kecerdasan emosional jugalah yang mengkarakteristikan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual. Diterimanya hipotesis pertama ( $H_1$ ) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purady (2019) dan Siregar dkk (2020), yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, didapat koefisien  $b_2 = -0,341$  dengan nilai signifikan  $0,001$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya beban kerja yang tinggi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo dapat menyebabkan menurunnya performa kinerja sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai yang kurang optimal.

Diterimanya hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari adanya program baru yaitu program GERTAK serta keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki karena beberapa pegawai yang pensiun dan pegawai non PNS yang mendapat pekerjaan baru. Berkurangnya jumlah pegawai menyebabkan pembagian tugas tidak merata atau ada pegawai yang mengerjakan tugas ganda sehingga menyebabkan beban kerja pegawai meningkat dan dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan teori George dan Jones (2012:255) yang menyatakan apabila kondisi beban kerja tinggi maka hal tersebut dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai. Diterimanya hipotesis kedua ( $H_2$ ) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gozali (2016), Paramitadewi (2017) dan Polakitang (2019), yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, didapat koefisien  $b_3 = 0,241$  dengan nilai signifikan  $0,022$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Diterimanya hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tersedianya fasilitas dan peralatan kerja yang semakin lengkap dan memadai dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai itu sendiri. Selain itu, hubungan antar

rekan kerja yang terjalin semakin harmonis dapat membuat suasana kerja lebih menyenangkan sehingga mendorong pegawai bekerja dengan lebih maksimal. Oleh karena itu, semakin baik dan nyaman lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo diyakini mampu menunjang pelaksanaan kerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Afandi (2018:65) dan Kasmir (2019:192) yang menyatakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memungkinkan pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, sehingga pegawai tersebut akan melakukan aktivitasnya dan waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Diterimanya hipotesis ketiga ( $H_3$ ) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noorainy (2017), Syajidin dkk (2017) dan Purady (2019), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **G. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasandapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo.
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- George, Jennifer and Jones, Gareth. 2012. *Understanding and managing organizational behavior*. Person Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2017. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.

- Gozali. 2016. *"The Influence of Workload and Individual Characteristic on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance (A Case Study a Indonesian Regional Statisticoffice (Bps) of Deli Serdang and Serdang Begadai Regencies)"*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif, 1 (1), 39-46.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. 2021. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukson, Hamidah dan Prabuwono. 2020. *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan*. Klaten: Lakeisha.
- Nitisemito, Alex S. 2020. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noorainy, Fitria. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*. Journal Of Management Review. Vol. 1 No. 2 Hal 75-85.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6 No. 6 Hal 3370-3397.
- Permendagri No.12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. <http://kemendagri.go.id>
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pusaka Setia.
- Purady, Rudiyanto. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Katalogis. Vol. 4 No. 3 Hal 204-214.
- Robbins, Sthepen dan Judge, Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Sthepen dan Judge, Timothy. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Edisi 2*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, dkk. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan*. Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM). Vol. 7 No. 2 Hal 217-225.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syajidin, Yenfi, dan Medinal. 2017. *Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang)*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis. Vol. 15 No. 1 Hal 2354-5682.

Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Lingkungan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.