

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KELURAHAN SUNGAI LILIN KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Oleh :

**Rully Alamsyah<sup>1</sup>,**

**Hendry Wijaya<sup>2</sup>,**

**Rendi Hidayat<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>STIE Rahmadiyah Sekayu

**Email :** rullyalamsyah77@gmail.com

<sup>2</sup>STIE Rahmadiyah Sekayu

**Email :** hendrywijaya2001@gmail.com

<sup>3</sup>STIE Rahmadiyah Sekayu

**Email :** hidayatrendi2000@gmail.com

**Article Info**

*Article History :*

*Received 16 Des - 2022*

*Accepted 25 Des - 2022*

*Available Online*

*30 Des – 2022*

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of emotional intelligence on employees at the Sungai Lilin Village Office, Musi Banyuasin Regency. This study used a quantitative method, this research was conducted on employees at the Sungai Lilin Village Office, the data sources for this research were primary data and secondary data using data collection techniques using questionnaires, interviews, observation and literature studies. The population in this study were employees at the Singai Lilin Village Office, the sample in this study was 59 respondents using Sugiyono's theory. The sampling technique uses non-probability sampling, namely accidental sampling (accidental sampling). The data processing technique of this study used the SPSS version 25. The results of this study showed that emotional intelligence (X) had an effect on employee performance (Y), this was obtained from a correlation value of 0.805 with a significance level of 1,000, which means emotional intelligence and employee performance has a high relationship, the coefficient of determination test ( $R^2$ ) is 0.647 meaning that the emotional intelligence variable affects employee performance by 64.7%, while the remaining 35.3% is influenced by variables not examined in this study. In the t-test (hypothesis test), the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $6.175 > 2.002$  and is corroborated by sig. t-test is  $0.000 < 0.05$ , which means that emotional intelligence has an effect on improving employee performance.*

*Keyword :*

Emotional Intelligence,

Employee Performance,

Employees..

**1. PENDAHULUAN.**

Dalam konteks sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia yang membagi daerah Indonesia atas daerah-daerah besar dan daerah kecil, dengan bentuk dan susunan tingkatan pemerintahan terendah adalah Desa atau Kelurahan. Dalam konteks ini, pemerintahan kelurahan merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan nasional yang langsung berada dibawah pemerintah Kabupaten. Dalam organisasi apapun, baik lembaga publik maupun organisasi seperti kantor kelurahan, eksistensinya ditentukan oleh sumber daya manusia. Berhasil tidaknya pencapaian suatu tujuan lembaga banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Apalagi di era kompetisi global, maka dibutuhkan

sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kelurahan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor kelurahan, maka diperlukan strategi dengan peningkatan kualitas tenaga pegawai kantor kelurahan. Salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan tentang kecerdasan emosional bagi pegawai kantor Kelurahan.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi/lembaga, baik itu instansi/lembaga pemerintahan maupun swasta. Kecerdasan emosional dapat dikatakan sebagai tingkat kesempurnaan kinerja yang diselenggarakan sesuai dengan kode etik dan standar kerja yang ditetapkan, sehingga menimbulkan kepuasan bagi setiap

individu/kelompok yang berkepentingan. Kemajuan yang dicapai oleh suatu instansi/ lembaga tercermin dari standar kecerdasan emosional pegawai. Hal itu tidak lepas dari manajemen kinerja pegawai. Pengendalian diri merupakan bagian dari semua fungsi kinerja dan usaha diberbagai bidang (pemerintahan, pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, dan lain-lain). Secara substansi kinerja pegawai di suatu bidang selalu dikaitkan dengan seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam memberikan kinerja di kelurahan tersebut, kecerdasan emosional harus dimiliki oleh seorang atau kelompok orang atau instansi.

Kecerdasan emosional yang sesuai dengan pernyataan Suroso (2015), yaitu serangkaian kecakapan untuk memahami bahwa pengendalian emosi dapat melapangkan jalan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Kecerdasan emosional sangat berperan untuk menjaga hubungan dengan personal atau kelompok. Selain itu ada hubungan yang lebih erat dan bermanfaat sekali yaitu dengan adanya kecerdasan emosi, kita dapat mengenali emosi rekan kerja serta keadaan yang sedang dialami oleh pegawai.

Menurut Sutrisno (2015) kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Salah satu indikator yang memperkuat kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional pegawai. Manfaat lain kecerdasan emosional adalah dapat memotivasi orang lain. Dengan memotivasi orang lain, maka akan dengan mudah belajar bagaimana cara memahami perasaan emosi orang lain, memahami masalahnya sehingga sebagai pegawai mendapatkan kepercayaan dan nilai positif dari individu atau kelompok. Hal ini juga dapat membantu meringankan beban serta menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Disinilah seorang individu atau kelompok akan merasa diperhatikan dan dihargai. Sebaliknya bila taraf kecerdasan emosionalnya rendah maka cenderung akan terlihat sebagai orang yang keras kepala, sulit bergaul, mudah prutasi, tidak mudah percaya kepada orang lain, tidak peka dengan kondisi lingkungan dan cenderung putus asa bila mengalami stres.

Kecerdasan emosional pegawai yang baik juga akan terlihat dari bagaimana hubungan komunikasi yang sehat, nyaman serta menyenangkan yang dibangun antar pegawai instansi/lembaga sehingga akan tercipta perasaan

satu sama lain dengan perasaan senang dan akan menimbulkan perasaan saling membutuhkan atau ketergantungan antara keduanya. Anas Nggermanto (2012) menjelaskan bahwa dalam menelaah kompetensi seseorang yang didasarkan pada tingkat kecerdasan emosional, maka dapat dikelompokkan ke dalam tiga dimensi, yaitu: kesadaran diri sendiri, pengelolaan diri sendiri, dan kesadaran sosial. Agar hal ini dapat terwujud maka seorang pegawai bukan hanya memperhatikan karakter, motivasi, psikologi pegawai saja namun juga yang terpenting ialah pegawai dapat memperhatikan serta menggunakan kemampuan kecerdasan emosional yang dimilikinya sebaik mungkin dengan mengatur segala sikap emosi yang sedang dialami ataupun yang dihadapinya sehingga pegawai dapat menyikapi perilaku emosinya secara tenang dan baik dalam melayani setiap pengunjung yang bersangkutan. Hal ini tentunya akan berdampak positif dalam menjalin hubungan dengan pegawai yang ada di instansi tersebut.

Kantor Kelurahan Sungai Lilin bertempat di jalan Palembang-Jambi km 112 berada di Kecamatan Sungai Lilin dengan jumlah pegawai 70 orang. Pegawai Kantor Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota, kedudukan Kelurahan sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh lurah, dengan menjalankan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsional keahlian atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti di kantor Kelurahan Sungai Lilin terlihat bahwa kinerja pegawai pada kelurahan masih rendah. Seperti kurangnya ketepatan dalam penyelesaian tugas sehingga waktu jam kerja tidak efisien, serta pegawai sering tidak tepat masuk jam kerja sehingga waktu pelayanan berkurang, kurangnya kerja sama antar pegawai terlihat masih ada masyarakat dalam pembuatan surat menyurat yang memakan waktu yang lama. Tampak pegawai kurang kesadaran diri dalam bekerja, belum dapat mengendalikan diri baik dalam pekerjaannya maupun bersosialisasi dengan orang lain. Ini dibuktikan dalam melaksanakan tugas tidak bisa mengatur waktu, apabila dimotivasi atasan tidak bisa menerima dan kurang senang serta kurang empati kepada masyarakat yang datang berulang-ulang ke kantor akibat menunggu surat yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Pegawai Di Kantor Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin. Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu: Apakah ada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin?.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.

### Pengertian Kecerdasan Emosional

Dalam makna paling harfiah, *Oxford english dictionary* mendefinisikan emosi sebagai “setiap kegiatan atau gejolak pikiran, perasaan, nafsu setiap keadaan mental hebat atau meluap-luap”. Emosional didasarkan pada perasaan atau sikap seseorang dalam beraksi pada suatu kondisi. Emosional adalah suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis, psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Menurut Goleman (2015) emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. akar kata emosi adalah *move* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015), kecerdasan emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap. Menurut Salovey & Mayer dalam Sutrisno (2015), kecerdasan emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional adalah 1) Kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangan, 2) Kemampuan menangani emosi sendiri, 3) Kemampuan memotivasi diri untuk terus maju, 4) Kemampuan merasakan emosi dan kepribadian orang lain, dan 5) Kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain.

### Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015) terdapat lima indikator Kecerdasan Emosional yaitu :

1. Kesadaran diri yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu.

2. Pengaturan diri yaitu kemampuan untuk menghibur diri serta melepas kecemasan, kemurungan, ketersinggungan dan akibat yang timbul dikarenakan kegagalan keterampilan emosi dasar.
3. Motivasi yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri.
4. Mengenali emosi orang lain (*empathy*) yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial.
5. Keterampilan sosial yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain.

### Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2015) kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayati (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi pegawai

### Indikator Kinerja Pegawai

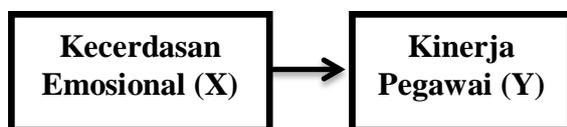
Menurut Sutrisno, (2015) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator yaitu :

1. Ketepatan penyelesaian tugas  
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja  
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran  
Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai  
Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepuasan kerja  
Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam perusahaan.

### Kerangka Pikir Penelitian.

Berikut kerangka pemikiran yang telah disusun oleh peneliti yaitu :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Pada Gambar 1 diatas indikator kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain, dan keterampilan sosial. Sedangkan kinerja pegawai terdiri dari ketepatan penyelesaian tugas, kesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar pegawai, dan kepuasan kerja.

### Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2012), Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah dan teori diatas maka penulis menemukan suatu hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

Ha: Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

### Definisi Operasionalisasi Variabel.

Sesuai dengan judul yang dipilih yaitu pengaruh hubungan emosional terhadap kinerja pegawai pegawai dikantor kelurahan sungai lilin maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut

1. Variable bebas (*independent variable*)  
Variabel bebas (X) variable ini sering disebut sebagai Variable Stimulus, Predictor, Abtecedent. Dalam bahasa indonesia sering disebut Variabel bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat) (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel bebas yang diteliti yaitu Kecerdasan Emosional (X).
2. Variable terikat (*dependent variable*)

Variable terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel terikat yang diteliti yaitu Kinerja Pegawai (Y).

### 3. METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian.

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Kelurahan Sungai Lilin Kecamatan Sungai Lilin yang beralamatkan di Jalan Palembang – Jambi KM 112 Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Kecamatan Sungai Lilin.

#### Data Yang Digunakan.

Penelitian ini menggunakan Jenis Data Cross Section (Data Antar Wilayah) dan sumber data penelitian ini adalah data primer berupa angket yang diberikan kepada responden untuk diisi, sedangkan data sekunder penelitian berupa studi literasi dan empirik dilengkapi data pendukung dari institusi tempat dilaksanakan penelitian ini (Misalnya, data Kepegawaian dan Struktur Organisasi).

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kelurahan Sungai Lilin Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 70 orang. Sampel penelitian dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, maka diperoleh hasil perhitungan responden penelitian sebanyak 59 orang responden.

#### Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis untuk memperoleh dan mengumpulkan data penelitian yang diperlukan adalah studi lapangan, studi kepustakaan, wawancara, kuesioner/angket.

#### Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dengan alat analisis data menggunakan konsep dasar persamaan statistika dan dalam proses pengolahan data tersebut akan dibantu dengan media software statistika yaitu IBM SPSS Statistics 23.00.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariate* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-

masing butir pertanyaan dengan total skor variabel dengan ketentuan *sig.* nilai *sig.* (2-tailed) < 0,05 berarti valid. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing indikator:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji validitas Kuesioner.**

Variabel	No Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket.
Kecerdasan Emosional (X)	X1.1	0,923	0,25 2	Valid
	X1.2	0,907	0,25 2	Valid
	X1.3	0,930	0,25 2	Valid
	X1.4	0,879	0,25 2	Valid
	X1.5	0,905	0,25 2	Valid
	X1.6	0,917	0,25 2	Valid
	X1.7	0,882	0,25 2	Valid
	X1.8	0,906	0,25 2	Valid
	X1.9	0,907	0,25 2	Valid
	X1.10	0,930	0,25 2	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,858	0,25 2	Valid
	Y1.2	0,750	0,25 2	Valid
	Y1.3	0,801	0,25 2	Valid
	Y1.4	0,787	0,25 2	Valid
	Y1.5	0,740	0,25 2	Valid
	Y1.6	0,415	0,25 2	Valid
	Y1.7	0,310	0,25 2	Valid
	Y1.8	0,749	0,25 2	Valid
	Y1.9	0,702	0,25 2	Valid
	Y1.10	0,760	0,25 2	Valid

Sumber : Data primer (diolah). 2022

Instrumen dikatakan valid jika korelasi bivariate menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan ketentuan *sig.* jika nilai *sig.* (2-tailer) < 0.05, maka instrument dikatakan valid. Sedangkan tabel

menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai < 0,05 untuk tingkat kepercayaan 95% sehingga setiap pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

#### Uji Reliabilitas.

Pengukuran reabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas atau instrumen yang valid. Sehingga dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen yang dinyatakan reliabel adalah instrumen yang memiliki nilai koefisien paling tidak mencapai 0,60. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menganalisa setiap butir pertanyaan yang ada dengan menggunakan formula *Cronbach's Alpha*, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X	0,976	Reliabel
Y	0,877	Reliabel

Sumber : Data primer (diolah). 2016

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel X dan variabel Y mempunyai nilai koefisien lebih besar dari 0.60 sehingga disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai koefisien variable X sebesar 0,976 dan nilai koefisien variable Y sebesar 0,877.

#### Uji Regresi Linear Sederhana.

Bedasarkan hasil dari analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 20 dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.691	2.541		6.175	.000
Kecerdasan Emosional	.620	.061	.805	10.230	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2022  
Berdasarkan tabel 3, diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu :

$$Y = 15,691 + 0,620 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

X = Kecerdasan Emosional

Interprestasi hasil persamaan diatas yaitu :

- Nilai konstanta sebesar 15,691 menyatakan bahwa apabila kecerdasan emosional (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya yaitu 15,691.
- Koefisien regresi untuk kinerja pegawai (Y) sebesar 0,620 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai kecerdasan emosional (X), maka nilai kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,620.

#### Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi.

##### a. Analisis Korelasi

Hasil perhitungan analisis korelasi ganda yang menggunakan SPSS versi 25 yaitu:

**Tabel 4**  
**Rekapitulas Analisis Korelasi Berganda**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.647	.641	4.462

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2022

Dari tabel diatas, nilai korelasi (R) sebesar 0,805, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin karena berada pada rentang nilai 0,80 – 0,99.

##### b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,647 artinya Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin sebesar 0,647 atau 64,7% dan variabel lain selain variabel yang ada di penelitian ini sebesar 35,3%.

##### Uji Hipotesis Penelitian (Uji T)

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel 3 diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,175 > t-tabel sebesar 2,002. Maka dapat disimpulkan bahwa ada Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan data penelitian, maka dapat disimpulkan yaitu :

- Dari perhitungan SPSS diperoleh bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kecerdasan emosional (X) sebesar 0,976 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,877 > 0,6 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin karena berada direntang nilai 0,80 – 0,99.
- Berdasarkan perhitungan determinasi diketahui bahwa *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,647 artinya Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin sebesar 0,647 atau 64,7% dan variabel lain selain variabel yang ada di penelitian ini sebesar 35,3%.
- Nilai t-hitung sebesar 6,175 > t-tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti  $\text{Sig. t} (0,000) < P\text{-Value} (0,05)$ . Hal tersebut berarti ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak..

## 6. REFERENSI

- Adisamita, Raharjo. 2015. Dasar-Dasar Ekonomi Wilayah. Penerbit Graha Ilmu.
- Afriza, Khairinal. 2016. Metodologi Penelitian Jakarta: Bumi Aksara
- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spriritual-ESQ. Jakarta: Arga Alabama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anas, Ngermanto. 2012. Kecerdasan Emosional. Bandung: Nuansa Cendekia
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Atifah Ridhawati. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Jurnal. Vol 2. No. 2
- Edy, Raharjo. 2015. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Resiko. Bandung: Alfabeta
- Goleman, Daniel. 2015. Emotional Intelligence: Kecerdasaan Emosional. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Junaidi. Iskandar. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Malhotra, Naresh K. 2010. Riset Penelitian. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nashori, Suroso, Fuad. 2015. Psikologi Islami. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Nurita, Meta. 2012. Hubungan Kecerdasan Emosional. Jakarta: Gramedia.
- Rani Setyaningrum. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Jurnal Vol. 2 No. 2
- Rika Indra Handayani. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Ijen View. Jurnal. Vol. 3 No.3
- Salovey, P Dan Mayer, J.D. 2010. Emotional Intelligence Imagination, Cognition And Personalty. Jakarta: Gramedia.
- Sangadji, Eta Mamang Dan Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian. Yogyakarta : Andi.
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. Produktivitas Kerja Pengertian Dan Ruang Lingkupnya. Jakarta: Prisma
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kelima. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama. Jakarta: Kencana
- Tika, Pabundu. 2015. Metodologi Riset Bisnis. Jakarta : Bumi Aksara.