

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Ishak W. Kanali

ishakanali01@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

## Abstract

*The study determines and analyzes simultaneous and partial influence of emotional quotient, work environment, and commitment on productivity in The Agency of Development Planning, Research, and Regional Development of Tojo Una-Una District. It applies quantitative approach by taking 38 officials in The Agency of Development Planning, Research, and Regional Development of Tojo Una-Una District as samples through census method. Technique of analysis is multiple linear regressions with hypothetical test by using confidence level of  $\alpha = 0,05$  with SPSS version 22.00. validity test runs with corrected-item total correlation with minimum value of  $r=0.3$ . Reliability test applies cronbach alpha coefficient with coefficient limit of  $\alpha >0.6$ . the results shows that emotional quotient, work environment, and commitment simultaneously have significant influence on officials' productivity in The Agency of Development Planning, Research, and Regional Development of Tojo Una-Una District with Fvalue of  $2.045 > F_{table}$  of  $0.049$  on sig  $0.000$ . The variable of emotional quotient has significant influence on productivity with tvalue of  $1.523 > t_{table}$  of  $0.137$  on sig  $0.000$ ; work environment has positive influence but insignificant on productivity with tvalue of  $1.445 > t_{table}$  of  $0.158$  on sig  $0.162$ ; commitment has significant influence on productivity tvalue of  $4.518 > t_{table}$  of  $0.677$  on sig  $0.000$ .*

**Keywords:** *emotional quotient, work environment, commitment, and productivity*

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu di perhatikan, dijaga, dan dikembangkan, yang diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu badan organisasi atau badan usaha yang diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif, artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik khususnya kepada masyarakat sebagai bentuk pengabdian. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja

sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua organisasi. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, masih banyak didapati karyawan yang memiliki kinerja yang rendah.

Peranan pegawai atau karyawan sangat penting baik secara individu maupun kelompok. Pegawai atau karyawan sebagai asset dan unsur

utama dalam organisasi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan prestasi kerja yang tinggi. Perubahan yang dilakukan terus menerus dalam organisasi akan menimbulkan dua tipe permasalahan yaitu makin berkurangnya pekerja rutin dan para pekerja sering menolak adanya perubahan (Ranupandojo, 1980). Hal ini menyebabkan banyak muncul perilaku-perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Umumnya program pendidikan dan latihan karyawan atau pegawai hanya berpusat pada kecerdasan akal (IQ) saja, sejatinya hal yang fundamen dibutuhkan adalah bagaimana mengembangkan kecerdasan hati, seperti ketanggahan, inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi yang kini telah menjadi dasar penilaian baru. Di antaranya, adalah kemampuan mendengarkan dan berkecerdasan emosional lisan, adaptasi, kreatifitas, ketahanan mental terhadap kegagalan, ke-percayaan diri, motivasi, kerjasama tim dan keinginan memberi kontribusi terhadap perusahaan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengendalikan emosinya sehingga dapat menghasilkan optimalisasi pada tugas pokok dan fungsi kerjanya. Seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja, selain kecerdasan akal yang dapat mempengaruhi keberhasilan orang dalam bekerja. Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimilikinya, termasuk keterampilan intelektual.

Lingkungan kerja identik dengan kondisi yang dihadapi dilapangan kerja atau bidang kerja yang secara operasional memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja. Kondisi

lingkungan fisik tempat aktivitas kerja pegawai harus representatif terutama luas ruangan dan penantaan ruang yang baik serta fasilitas pendukung lainnya, yang akan mempengaruhi performa kerja dan atau kualitas kerja pegawai, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas pelayanan bagi masyarakat. Jika ditinjau dari aspek lingkungan non fisik antara lain komunikasi antar pegawai belum optimal bahkan cenderung masih minim, akibatnya pegawai sering tidak berada pada bagiannya masing-masing saat jam kerja, masih kurangnya penguasaan tugas dan fungsi serta kewenangan masing-masing sehingga terkesan tumpang tindih dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai tidak memanfaatkan waktu/jam kerja efektif, kurang menguasai atau pemanfaatan sarana dan prasarana perkantoran yang tersedia, sehingga operasionalisasi sarana tidak optimal bahkan cenderung tidak efektif dan tidak efisien.

Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi, bagi individu berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai serta berpandangan positif dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Sebaliknya, individu yang berkomitmen rendah cenderung berdampak negatif terhadap produktivitas suatu organisasi. Menurut *Minner* (1997) dalam *Sopiah* (2008:156) komitmen merupakan suatu keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam suatu organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi akan memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan korp organisasi. Komitmen organisasi yang bagus diharapkan akan mengurangi perilaku terhadap penari-kan diri, ketidakhadiran ataupun turnover karyawan. Komitmen pegawai dicerminkan oleh kemauan, kesetiaan dan kebanggaan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha

menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Produktivitas tenaga kerja tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh *Daniel Goleman* disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi (Goleman, 2005:23).

Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una subyek ini berbagi informasi tentang kerja tim yang dialami selama ini, bahwa ketika harus diberi deadline untuk setiap tupoksi mereka. Terkadang begitu susah mengontrol, mengatur ritme kerja rekan-rekannya. Faktor psikologis yang susah di kontrol, terkadang beberapa pegawai terlihat sedang dalam keadaan tertekan, stress, dan bingung. Akibatnya, pekerjaan yang harusnya ditanggung oleh pegawai masing-masing sesuai beban kerjanya, maka mau tidak mau harus sedikit dilimpahkan ke pegawai lain yang memang bersedia dan mau untuk mengerjakannya. Resikopun tetap ada, pekerjaan yang harusnya sudah terbagi sesuai porsi dan sudah diperhitungkan waktu penyelesaiannya, maka harus sedikit tertunda dalam proses produksinya, yang berdampak pada kualitas pekerjaan. Beberapa pegawai lebih berkomentar pada masalah lingkungan kerja. Beberapa pegawai ini mengaku bahwa ruang kerja yang menjadi tempat beraktifitasnya kurang begitu nyaman, sehingga pegawai tersebut merasa cepat lelah, jenuh. Beberapa pegawai tersebut mengaku, suhu udara yang terkadang pengap ditambah fasilitas pendukung seperti meja dan kursi yang belum memadai, membuat pegawai ini terkadang mencuri-curi waktu istirahat diluar jam istirahat yang ditentukan, sekedar untuk bersantai. Hal lain yang sering menjadi masalah adalah komunikasi antara bidang atau bagian sering tidak sesuai dengan bentuk-bentuk koordinasi yang ideal dalam suatu sistem briokrasi. Beberapa pegawai

menyatakan pendapatnya suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti lingkungan kerja fisik maupun non fisik sehingga dapat merangsang motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai dan produktivitas organisasi.

## METODE

Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif *explanatory*. Penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, sehingga di temukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger dalam Sugiyono, 2009:7). Penelitian ini di lakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2016 sampai Desember 2016. Sugiyono (2002), menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Berdasarkan data dan informasi dari Kasubag Kepegawaian pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una terdapat 40 pegawai negeri sipil, kecuali peneliti dan pimpinan tidak dijadikan subyek sehingga responden dalam penelitian sebanyak 38 orang.

### 1. Uji validitas

Berdasarkan output *SPSS for windows versi 22.0* diperoleh nilai-nilai koefisien

validitas yaitu nilai *Corrected item Total Correlation* untuk setiap indikator untuk validitas data menunjukkan nilai korelasi antara butir dan skor nilai  $r > 0,30$  dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dalam riset. Berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument penelitian adalah valid.

## 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, apabila jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil, Ghazali (2005) pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach alpha ( $\alpha$ ) suatu konstruk

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha  $> 0.60$ , Nunnally dalam Ghazali (2005).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha* dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dalam riset ini masih berada di atas *cut of value*  $\geq 0,60$  berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (*item*) pernyataan yang digunakan adalah valid dan reliabel oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap variable seperti tampak pada Tabel 1:

**Tabel 1. Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Item-Total Statistics						
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
Kecerdasan Emosional	117,66	79,312	,573	,338	,730	Reliabel
Lingkungan Kerja	142,66	181,150	,380	,283	,723	Reliabel
Komitmen Kerja	139,13	139,793	,720	,629	,556	Reliabel
Produktivitas Kerja	143,71	150,482	,614	,544	,613	Reliabel

Sumber: data diolah (2016)

## 3. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

## 4. Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + E_1$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

B<sub>0</sub> = Konstansta

B<sub>1</sub>, B<sub>2</sub>, B<sub>3</sub> = Koefisien Regresi Parsial

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Emosional

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Komitmen

E<sub>1</sub> = *Epsilon* / kesalahan pengganggu

Y = Kinerja Pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Analisis Distribusi Frekuensi

##### a. Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

Distribusi frekuensi variabel kecerdasan emosional seluruhnya terdiri dari 22 item pernyataan. Menurut Goleman (2003) dalam Nuraini (2007) mengurai dalam lima dimensi komponen kecerdasan emosional (EQ), diketahui variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden; (a) dimensi komponen pengenalan diri (*Self awareness*) terbagi dalam tiga butir pertanyaan yang diajukan menunjukkan besaran nilai *mean* 3,99 (b) dimensi komponen pengendalian diri (*Self regulation*) terbagi dalam lima butir pertanyaan yang diajukan menunjukkan besaran nilai *mean* 4,11 (c) dimensi komponen motivasi (*Motivation*) terbagi dalam tiga butir pertanyaan yang diajukan menunjukkan besaran nilai *mean* 3,97 (d) dimensi komponen empati (*Empathy*) terbagi dalam tiga pertanyaan yang diajukan menunjukkan besaran nilai *mean* 3,83 (e) dimensi komponen keterampilan sosial (*Social skills*) terbagi dalam delapan pertanyaan yang diajukan menunjukkan besaran nilai *mean* 3,89. Akumulasi dari seluruh dimensi komponen variabel kecerdasan emosional diperoleh tanggapan responden dengan menghasilkan nilai *mean* sebesar 3,96, bila dilihat dari besarnya nilai atas tanggapan tersebut berada pada kategori tinggi yang tentunya mengindikasikan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una telah memiliki Kecerdasan Emosional yang tinggi.

##### b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja seluruhnya terdiri dari 9 item pertanyaan dalam penelitian ini. Hasil pengumpulan tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2009) membagi dimensi komponen dua jenis lingkungan kerja, dalam penelitian ini; (a) dimensi komponen

lingkungan kerja fisik terbagi dalam delapan pernyataan yang diajukan menunjukkan besaran nilai *mean* 3,98 (b) dimensi komponen lingkungan kerja non fisik terbagi dalam lima pernyataan yang diajukan menunjukkan besaran nilai *mean* 4,34. Akumulasi seluruh dimensi variabel lingkungan kerja diperoleh tanggapan responden dengan menghasilkan nilai *mean* sebesar 4,16, bila dilihat dari besarnya nilai tanggapan tersebut berada pada kategori tinggi yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap produktivitas kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

##### c. Komitmen Pegawai ( $X_3$ )

Distribusi frekuensi variabel komitmen pegawai seluruhnya terdiri dari 10 item pertanyaan dalam penelitian ini. Hasil pengumpulan tanggapan responden untuk variabel komitmen pegawai menurut Allen dan Meyer (1991) membagi tiga komponen, dalam penelitian ini; (a) komitmen afektif (*affective commitment*) terbagi dalam empat butir pertanyaan yang menunjukkan besaran nilai *mean* 4,46 (b) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) terbagi dalam tiga butir pertanyaan yang menunjukkan besaran nilai *mean* 4,01 (c) komitmen normatif (*normative commitment*) terbagi dalam tiga butir pertanyaan yang menunjukkan besaran nilai *mean* 4,01. Akumulasi seluruh dimensi variabel komitmen pegawai diperoleh tanggapan responden dengan menghasilkan nilai *mean* sebesar 4,01, bila dilihat dari besarnya nilai *mean* berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una memiliki Komitmen Pegawai tinggi.

##### d. Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja seluruhnya terdiri dari 9 item pertanyaan

dalam penelitian ini. Hasil pengumpulan tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja menurut Darma (1995) membagi komponen produktivitas kerja, dalam penelitian ini; (a) kuantitas terbagi dalam tiga butir pertanyaan yang menunjukkan besaran nilai *mean* 4,26 (b) Kuantitas terbagi dalam tiga butir pertanyaan yang menunjukkan besaran nilai *mean* 3,98 (c) ketepatan waktu terbagi dalam tiga butir pertanyaan yang menunjukkan besaran nilai *mean* 4,20. Akumulasi seluruh dimensi variabel Produktifitas Kerja (Y) diperoleh tanggapan responden dengan menghasilkan nilai *mean* sebesar 4,14, bila dilihat dari besarnya nilai tanggapan tersebut berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una memiliki nilai Produktifitas Kerja tinggi.

**2. Uji asumsi klasik**

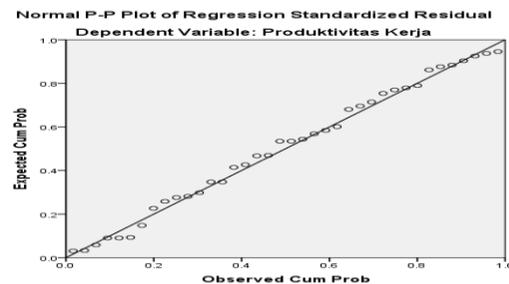
Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, adapun hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a. Uji normalitas**

Uji normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai di-tribusi normal ataukah tidak, model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini, seperti diperlihatkan pada gambar 1.



**Gambar 1. Regresi standardized residual**

**b. Uji multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan *Variance Inflation factor* (VIF) seperti pada Tabel 2:

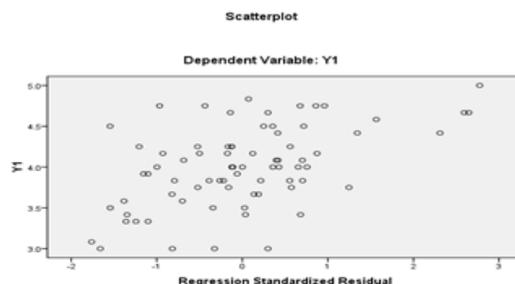
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional (X1)	,707	1,414
	Lingkungan Kerja (X2)	,761	1,313
	Komitmen Pegawai (X3)	,595	1,682

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai tolerance lebih besar dari 0.10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**c. Uji heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dari model regresi yang terbentuk tampak pada gambar 2 berikut:



**Gambar 2. Regresi standardized residual scalterplot**

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

### 3. Hasil regresi

Sesuai hasil analisis Regresi Linier Berganda hasil output SPSS for windows versi 22.0 diperoleh hasil penelitian dari 38 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,321	6,026		2,045	,049
	Kecerdasan Emosional (X1)	,102	,067	,210	1,523	,137
	Lingkungan Kerja (X2)	-,234	,162	,192	1,445	,158
	Komitmen Pegawai (X3)	,657	,145	,679	4,518	,000
R	0,738					
R Square	0,544					
Adjusted R-Square	0,504					
F <sub>hitung</sub>	13,518					
Sig.	0,000					
α	0,05					

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjust R-Square* = 0,544 atau = 54,40%. Hal ini berarti bahwa 54,40% variabel terikat dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun nilai koefisien korelasi (*multiple R*) adalah sebesar 0,738. Nilai tersebut menunjukkan korelasi variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 73,8%. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, komitmen pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,321 + 0,102X_1 - 0,234 X_2 + 0,657X_3$$

#### Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> terhadap nilai F-

tabel atau nilai probabilitas terhadap nilai α 0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai probabilitasnya sebesar 0.000 < nilai α 0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini memberikan makna bahwa secara simultan variabel X (kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan komitmen pegawai) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja) pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

#### Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

##### 1. Kecerdasan Emosional

Untuk variabel kecerdasan emosional, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,102, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,137. Dengan demikian, nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan

Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

### 2. Lingkungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,234, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,158. Dengan demikian, nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

### 3. Komitmen Pegawai

Untuk variabel komitmen pegawai, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,327, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, berdasarkan hasil uji- $t$  ternyata terbukti.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan komitmen pegawai Terhadap produktivitas kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari uji hipotesis pada uji simultan (uji-F) kecerdasan emosional, lingkungan Kerja dan komitmen pegawai secara simultan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori menurut: Goleman (1999) menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan kognitif seperti *big picture thinking* dan *long term vision* juga penting. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, IQ dan kecerdasan emosional EQ sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

### 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional Pengenalan Diri (*Self awareness*), Pengendalian Diri (*Self regulation*), Motivasi (*Motivation*), Empati (*Empathy*), Keterampilan Sosial (*Social skills*) setiap individu pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka kinerja akan

semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja. Menurut Goleman (2000) semakin kompleks suatu pekerjaan, maka semakin penting kecerdasan emosional. Apalagi karena adanya kekurangan dalam kemampuan emosional seseorang, bisa terganggu dalam menggunakan keahlian teknis atau keenceran otaknya. Pendapat ini menegaskan bahwa kinerja dengan otak saja tidak memadai untuk memperoleh hasil dengan kinerja yang tinggi, tetapi diperlukan keterlibatan kecerdasan emosional. Masih menurut Goleman bahwa separuh keterampilan teknis memang diperlukan (untuk bekerja), namun separuh lainnya berada dalam wilayah yang tidak tampak, yakni kecerdasan emosional, buktinya belakangan ini telah melahirkan para bintang kinerja. Inti kecerdasan em-osional adalah bagaimana hubungan dan komunikasi seseorang dengan orang lain agar didapat dan diperoleh keserasian hubungan timbal balik yang saling menguntungkan (mutual advantage).

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja secara positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yang dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis pada nilai uji-t dan nilai determinasi parsial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang

sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan di katakan baik atau sesuai apabila karyawan dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, suasana dan keharmonisan yang memberikan pengaruh terhadap individu sumber daya manusia baik dari dalam diri maupun dari luar untuk mengembangkan kinerja dan penguasaan lingkungan kerjanya.

### **4. Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una**

Berdasarkan hasil analisis uji regresi di ketahui bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain bahwa komitmen pegawai yang terdiri dari Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), Komitmen normatif (*normative commitment*). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Allen dan Meyer (1998) Pegawai dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, pegawai dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Konsepsi dasar yang di kemukakan dalam teori ini adalah bahwa seseorang akan bekerja dengan baik apabila orang tersebut berkeyakinan dan berkomitmen untuk melaksanakan beban tugasnya.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
4. Komitmen Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

### Rekomendasi

1. Dengan melihat tanggapan responden terhadap dimensi pada variabel kecerdasan emosional maka jika kecerdasan emosional dapat ditingkatkan melalui pelatihan, maka hal ini bisa menjadi peluang yang perlu digali untuk mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik dengan meningkatkan interaksi-interaksi, kontribusi-kontribusi pegawai dan kesejahteraan pegawai. Tolak ukur semacam ini juga dapat digunakan untuk menunjukkan kebutuhan pelatihan tentang kecerdasan emosional guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kebosanan dan stress kerja, konflik atau bahkan kekerasan di tempat kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo

Una-Una. Sikap pegawai menjadi optimal mengekspresikan kekuatan kerjanya untuk mencapai hasil yang optimal adalah bilamana seseorang dan relasinya mampu terjalin dalam kemasakan pekerjaan-pekerjaan yang harmonis yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

2. Dimensi variabel lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kebijakan internal organisasi oleh karena itu variabel lingkungan kerja harus didukung oleh manajemen organisasi yang baik. Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ruang kerja yang representatif akan menciptakan kenyamanan sehingga hal tersebut harus di dukung dengan konsep penataan kondisi fisik tempat interaksi pegawai pada waktu jam kerja yang akan memberikan dampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja pegawai.
3. Lingkungan kerja nonfisik kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kerjanya. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kerjanya.
4. Pada variabel komitmen pegawai, merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pegawai akan memberikan dampak positif terhadap optimalisasi kinerja organisasi. Komitmen Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una perlu ditingkatkan lagi baik melalui tindakan yang langsung dapat di terapkan oleh setiap unit maupun melalui training-training pada pegawai baru dan pegawai lama. Agar

terciptanya komitmen pegawai terhadap organisasi yang sesuai dengan harapan.

5. Dengan melihat tanggapan pegawai yang kurang terhadap dimensi kuantitas pekerjaan pada variabel produktivitas kerja maka dimensi ini harus menjadi fokus untuk di desain optimal dalam organisasi Badan Perencanaan Pemabangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Peran kepemimpinan menjadi utama (*top leader*) dalam menciptakan merangsang kecerdasan emosional pegawai, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berkerja, mendukung komitmen pegawai, menyeimbangkan kebutuhan organisasi dan keinginan pegawai. Minset positif akan menciptakan lingkungan kerja lebih kondusif. Tentunya harus dioptimalkan dengan dukungan kebijakan organisasi untuk merangsang kecerdasan dan menciptakan lingkungan yang kondusif, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Untuk itu penerapan konsep *reward and punishment* harus diiringi dengan peningkatan mental emosional kerja untuk menghadirkan harmoni di lingkungan kerja Badan Perencanaan Pemabangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis mengakui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini telah mendapat banyak bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama Ketua Tim Pembimbing, Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.E, M.Si, dan Anggota Tim Pembimbing Harnida Wahyuni Adda, S.E, M.A.Ph.D. Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangsi yang bermanfaat dan mendorong lahirnya penelitian yang lebih baik dikemudian hari.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N. J. dan Meyer, J. P. 1991. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitmen to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63.Tahun 1991
- Budiono, Sugeng. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Samarinda. *Jurnal*. Vol.7 No.2, Agustus 2011: 1267 – 2000.
- Goleman, Daniel, 2005. *Working with Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.
- Mathis, Robert. L jackson, Jhon H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito S. Alex. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Sedarmayanti. 2000. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya manusia dan produktivitas*. CV Mandar Maju,Bandung.
- Siagian P, Sondang. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja, <http://www.dupdiknas.go.id>. diakses 1 Maret 2010.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi,  
Yogyakarta.