



Kinerja Pegawai: Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja

Subandrio^{1)*}; M Galy Njoman AP²⁾; Khairul Bahrun³⁾

E-mail Korespondensi: subandrio@umb.ac.id

Ekonomi Islam, Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Kota Bengkulu, Indonesia¹⁾
Bisnis Digital, Politeknik Manufaktur Negeri Bangka Belitung, Kabupaten Bangka, Indonesia²⁾
Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Kota Bengkulu, Indonesia³⁾

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim : 28/10/2024

Diterima: 17/11/2024

Dipublikasikan: 19/11/2024

Akreditasi oleh
Kemenristekdikti
No.79/E/KPT/2023

ABSTRAK

Kualitas dan kompetensi sumber daya manusia adalah aspek utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi serta kapasitas perusahaan dalam merancang strategi untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Tujuannya penelitian ini dilakukan yaitu agar dapat diketahui apakah ada pengaruhnya kecerdasan emosional serta sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Studi ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, dengan populasi yang mencakup semua pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma, yang jumlahnya yaitu 50 pegawai. Sampel yang digunakan yakni sejumlah 48 orang, diambil melalui pendekatan sampel jenuh. Terdapat dua variabel independen (X) yang digunakan, yakni kecerdasan emosional dan sikap kerja, serta satu variabel dependen (Y), yakni kinerja pegawai. Data dikumpulkan berupa data primer melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda, diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 26, yang terdiri dari pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika semakin baik pegawai dalam mengelola kecerdasan emosionalnya, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Selain itu, sikap kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan sikap kerja pada pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci :

Kecerdasan emosional, sikap kerja, kinerja pegawai

Abstract

The quality and competence of human resources are key aspects that influence organizational success and a company's ability to design strategies to compete in an increasingly competitive market. The

purpose of this study is to determine whether emotional intelligence and work attitude affect employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Seluma Regency. This study is categorized as quantitative research, with a population encompassing all employees at the Secretariat of DPRD Seluma Regency, totaling 50 employees. A sample of 48 individuals was used, selected through a saturated sampling approach. Two independent variables (X) were used: emotional intelligence and work attitude, while the dependent variable (Y) was employee performance. The data was collected as primary data through directly distributed questionnaires. The data analysis technique employed was multiple linear regression, processed using SPSS version 26, which included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The research results indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the better employees manage their emotional intelligence, the higher their performance. Additionally, work attitude also has a positive and significant impact on performance, showing that an increase in emotional intelligence and work attitude among employees will enhance their performance.

Keywords:

emotional intelligence, work attitude, employee performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Untuk mencapai cita-cita dan tujuan negara, UU No. 5/2014 tentang ASN menetapkan perlunya aparatur yang memiliki integritas, profesionalisme, netralitas politik, bebas dari KKN, serta mampu memberikan pelayanan publik yang optimal dan menjaga persatuan bangsa (Cendrawardani, & Razak, 2023). Peraturan tersebut bertujuan untuk mengevaluasi efisiensi ASN. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) atau target kinerja pegawai harus dievaluasi berdasarkan perbandingan antara capaian aktual dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Target-target tersebut terbagi menjadi lima indikator, yaitu pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, serta kepemimpinan (Gunawan et al., 2022).

Sumber daya manusia berkualitas dan berkompeten merupakan aset utama yang mampu menentukan keberhasilan perusahaan, mendorong kebijakan tepat untuk bersaing secara profesional dan memberikan pelayanan informasi serta bantuan secara bertanggung jawab (Angelica et al., 2020; S. L Ratnasari et al., 2020). Pegawai perlu menunjukkan kinerja optimal yang mencakup aspek kompetensi teknis, kemampuan manajerial, kecakapan profesional, pengendalian diri, serta kemampuan berinteraksi dalam lingkungan kerja agar dapat tercapainya tujuan perusahaan (Ratih et al., 2021). Kinerja pegawai adalah output dari proses yang kompleks, melibatkan faktor individu dan strategi organisasi, serta kualitas tindakan pegawai yang berdampak positif ataupun negatif dalam mencapai sasaran organisasi melalui kemampuan, keterampilan, usaha, dan peluang yang dimiliki. (Emayanti et al., 2022; Simanjuntak et al., 2021).

Kecerdasan emosional merupakan keterampilan untuk memahami suasana hati dan ekspresi, baik pada dirinya sendiri ataupun terhadap orang lain, untuk mengenali beragam informasi yang

diterima, yang kemudian berfungsi sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak (Syawali et al., 2022). Di samping itu, kecerdasan emosional juga meliputi keterampilan pribadi, emosional, dan sosial yang memengaruhi kesuksesan seseorang dalam menghadapi tekanan serta tuntutan dari lingkungannya (Malahayati et al., 2021). Seseorang dengan *soft competency* pada kecerdasan emosional dapat diukur melalui EQ (*Emotional Quotient*) yang digunakan untuk melihat kapasitas seseorang dalam memahami serta mengendalikan emosi diri serta mengenali emosi orang lain (Mafra & Damayanti, 2020). Sabir et al. (2023), berpendapat bahwa kecerdasan emosional mampu memberikan peningkatan pada kinerja karyawan (Ratnasari et al., 2020; Ratih et al., 2021; Gunawan et al., 2022). Namun, Borman & Westi, (2021), mengemukakan mengenai kecerdasan emosional yang tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Millah et al., 2023).

Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya ini membuat peneliti terdorong untuk memasukkan variabel sikap kerja yang mungkin berpengaruh pada kinerja pegawai. Sikap kerja adalah kondisi mental yang diperoleh dan dibentuk melalui pengalaman, yang mempengaruhi cara seseorang merespons orang lain, objek, atau situasi terkait (Hendayani, 2020). Sikap mencerminkan pola tertentu dari perasaan, pemikiran, dan kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap aspek lingkungan sekitar. Sikap juga dapat dipahami sebagai struktur opini dan keyakinan tentang objek tertentu, disertai emosi yang membentuk dasar perilaku atau respons yang dipilih (Wulandari et al., 2023). Sikap lebih konkret dibandingkan nilai-nilai dan tidak bersifat tetap, karena persepsi dan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya dapat berubah seiring waktu. Memahami sikap kerja penting karena membantu individu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dalam penelitian Siregar et al. (2023), didapati bahwasanya sikap kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya korelasi positif antara sikap kerja dengan peningkatan kinerja pegawai (Yoristar & Fardian, 2021; Muslim, 2022).

Hasil wawancara dengan Kepala Sekretariat DPRD (X) mengungkapkan adanya sikap kurang peduli mengenai fasilitas rapat, yang kerap kali tidak dirapikan usai pemakaian. Minimnya perhatian kerja para pegawai sekretariat ini berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada lembaga DPRD, sehingga belum mencapai tingkat yang optimal, sehingga berdampak turunya kinerja pegawai. Di samping itu, beberapa pegawai menunjukkan lemahnya komitmen dalam mempertahankan produktivitas, yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini bahwa penelitian terdahulu lebih fokus pada kecerdasan emosional atau sikap kerja saja, penelitian ini berusaha untuk melihat interaksi antara keduanya terhadap kinerja pegawai. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengembangan model hubungan antara kecerdasan emosional, sikap kerja, dan kinerja pegawai yang lebih komprehensif. Tidak hanya mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya, namun juga mengungkapkan pentingnya hubungan antara kedua faktor tersebut dalam konteks pengelolaan kinerja. Penelitian ini juga memberikan bukti empirik yang lebih kuat tentang bagaimana interaksi antara kecerdasan emosional dan sikap kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dalam situasi yang menuntut adaptasi emosional tinggi dan sikap kerja yang positif. Kinerja pegawai Sekretariat DPRD dianggap belum mencapai harapan lembaga, dengan fokus pelayanan yang masih kurang optimal, karena pegawai cenderung memberikan perhatian lebih pada individu tertentu yang memiliki kedekatan atau masih dianggap saudara. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu melakukan kajian terhadap pengaruhnya kecerdasan emosional dan sikap kerja pada kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence Theory*)

Teori kecerdasan emosional pertama kali dikemukakan oleh Salovey & Mayer, (1990) dan kemudian diperluas oleh Goleman, (2018) . Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif. Terdapat lima komponen utama dalam kecerdasan emosional menurut

Goleman, (2018): 1). Kesadaran diri. 2). Pengelolaan Diri. 3) Motivasi Diri. 4). Empati dan 5). Keterampilan Sosial.

Teori Sikap-Tindak (*Attitude-Behavior Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan termasuk persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja akan mempengaruhi perilaku mereka dalam pekerjaan tersebut. Robinson & Judge, (2017), ada tiga dimensi utama dalam sikap kerja: 1). Sikap Kognitif (*Cognitive Component*). 2). Sikap Afektif (*Affective Component*) dan 3). Sikap Perilaku (*Behavioral Component*).

Kinerja Pegawai

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang krusial dalam sebuah bisnis atau organisasi untuk mengelola, mengoordinasikan, dan memaksimalkan tenaga kerja agar beroperasi secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia menjadi elemen produksi yang sangat potensial, bukan hanya dalam aspek fisik namun juga pemikiran. Upaya optimalisasi sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu, SDM dipandang sebagai aset utama atau elemen kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Setiap pegawai diharapkan dapat berkontribusi secara positif melalui pencapaian kinerja yang tinggi dalam organisasi. Kinerja mengacu pada pencapaian kerja seorang individu saat menjalankan tugas yang diberikan, didasari oleh pengalaman, dedikasi, keterampilan, serta waktu yang dimiliki (Riesvi et al., 2020). Kinerja mencakup keseluruhan aktivitas individu dalam menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan atau instansi (Tarigan et al., 2021). Secara umum, kinerja pegawai mencerminkan pencapaian atau sejauh mana seseorang berhasil dalam jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan, sesuai dengan standar, sasaran, atau kriteria yang ditetapkan (Emayanti et al., 2022).

Kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang merupakan bagian dari pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja menggambarkan hasil yang didapatkan oleh seorang karyawan pada waktu tertentu, dalam rangka memenuhi target perusahaan, sekaligus menjadi ukuran kualitas kerja yang dihasilkan. Hasil kerja ini dievaluasi berdasarkan tanggung jawab individu dengan indikator-indikator yang jelas, sehingga bisa diketahui apakah kinerjanya meningkat atau menurun selama kurun waktu tertentu. Hasil kerja individu selaras dengan peran mereka dalam organisasi dan diukur terhadap standar dan nilai yang ditetapkan perusahaan (Robbins, 2016). Aparatur yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sesuai dan memadai dapat mendukung produktivitas kinerja karyawan yang lebih terarah, membantu mencapai tujuan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang cerdas, bermoral, inovatif, dan profesional di lingkup pemerintahan daerah. Evaluasi kinerja tidak hanya menitikberatkan pada output fisik akhir, tetapi juga meliputi seluruh proses kerja, seperti kemampuan, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, dan aspek khusus sesuai bidangnya. Menurut Robbins, (2016) indikator utama kinerja pegawai meliputi: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Kerjasama; 4) Tanggung jawab; dan 5) Inisiatif. Peningkatan kinerja berarti adanya perbaikan dalam efisiensi, efektivitas, atau kualitas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Organisasi perlu memberikan umpan balik yang tepat sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan kinerja. Semakin baik organisasi merespon dengan umpan balik, semakin meningkat pula kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kecerdasan Emosional

Setiap manusia dikaruniai kecerdasan, sebuah kemampuan dasar yang sudah ada sejak lahir, meski setiap individu mengembangkannya dengan cara yang berbeda. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan emosinya untuk merespons keadaan emosi pribadi dan lingkungan sekitarnya (Gunawan et al., 2022). Ini meliputi kemampuan mengenali dan memahami emosi pada diri sendiri maupun orang di sekitar, mengontrol emosi pribadi, menjalin relasi, serta mendorong diri untuk terus berkembang (Sabir et al., 2023). Individu yang cerdas cenderung konsisten dalam pilihan, mampu beradaptasi untuk mencapai

tujuan, dan memiliki kekuatan untuk melakukan kritik diri. Kecerdasan emosional melibatkan kesadaran diri yang memungkinkan seseorang mengenali dan mengelola perasaannya sendiri, yang mendukung pembentukan lingkungan kerja yang dinamis. Emosi sering dikaitkan dengan perasaan yang intens, seperti kemarahan atau kegembiraan. Emosi positif, seperti antusiasme, kegembiraan, dan cinta, muncul dari keadaan yang menyenangkan, sementara emosi negatif, seperti kekhawatiran, amarah, perasaan bersalah, dan duka, muncul dari situasi yang tidak menyenangkan atau mengancam. Kecerdasan emosional tidak tetap dan dipengaruhi oleh lingkungan, khususnya pengalaman masa kecil yang dibentuk oleh orang tua. EQ tidak bertentangan dengan IQ atau kemampuan kognitif; dua-duanya memiliki hubungan secara dinamis, baik dalam konsep maupun dalam praktik kehidupan sehari-hari. EQ juga tidak terlalu dipengaruhi oleh genetika. Kecerdasan pribadi mencakup dua kecerdasan, yakni: kecerdasan interpersonal, merupakan kemampuan dalam mengenali dan memahami orang lain, dan kecerdasan intrapersonal, yang berfokus pada pemahaman diri sendiri. Goleman, (2018) berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki peran krusial terhadap kinerja pegawai dan bisa dinilai melalui lima indikator: 1) Kesadaran diri; 2) Pengaturan diri; 3) Motivasi; 4) Empati; serta 5) Keterampilan Sosial. Salah satu ciri kecerdasan emosional yang berkaitan dengan kesadaran diri adalah kemampuan mengenali perasaan yang kita alami pada waktu tertentu dan memanfaatkan pemahaman ini sebagai pedoman untuk mengontrol diri. Ini mencakup evaluasi yang wajar atas potensi pribadi serta keyakinan diri yang kuat. Kesadaran diri melibatkan keterampilan untuk mengenali dan membedakan emosi, memahami apa yang kita rasakan dan alasan di baliknya, serta mengetahui faktor pemicu emosi tersebut dan dampaknya terhadap orang lain (Ratnasari et al., 2020). Seseorang dapat mengelola emosinya dengan seimbang, memilah kepuasan, serta mempertahankan suasana hati melalui kecerdasan emosional. Berdasarkan penjelasan di atas, kecerdasan emosional mengajarkan mengenai penerimaan serta penghargaan terhadap perasaan sendiri maupun individu lain, melalui respon yang tepat. Kemampuan ini juga melibatkan penggunaan energi emosional dengan efisien dalam aktivitas sehari-hari dan pekerjaan, serta mencakup keterampilan memahami dan mengontrol emosi pribadi, mendorong motivasi diri, memahami perasaan orang lain (empati), dan membangun hubungan yang positif (keterampilan sosial). Ini menunjukkan bahwa emosi dapat dikelola dengan cerdas, dan bentuk kecerdasan emosional inilah yang dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Sikap Kerja

Sikap atau attitude adalah kecenderungan yang dipelajari untuk memberikan respons positif atau negatif secara konsisten terhadap objek tertentu. Ketika kita memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, kita cenderung bekerja lebih lama dan lebih giat. Sikap memotivasi tindakan dalam konteks tertentu dan memengaruhi perilaku pada berbagai tingkat. Berbeda dengan nilai-nilai, yang merupakan keyakinan mendasar yang memengaruhi perilaku dalam berbagai situasi, sikap lebih terfokus pada konteks spesifik. Sikap kerja memiliki nilai penting bagi manajer; di satu sisi, sikap kerja adalah hasil yang diinginkan dan perlu ditingkatkan, namun di sisi lain, sikap kerja dapat menjadi indikasi masalah potensial. Sebagai contoh, kepuasan kerja yang rendah bisa menjadi tanda bahwa karyawan berniat untuk keluar. Sikap kerja dapat diartikan sebagai keadaan mental yang dibentuk melalui pengalaman yang memengaruhi respons seseorang terhadap orang lain, objek, atau situasi (Harahap et al., 2020). Siregar et al. (2023) sikap kerja merujuk pada pola pemikiran dan perasaan yang menunjukkan tingkat kepuasan maupun ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu. Sikap kerja juga meliputi langkah-langkah yang akan dilakukan karyawan serta tugas yang perlu dijalankan dengan penuh tanggung jawab sepadan dengan usaha yang dikerahkan. Sikap kerja bisa menjadi indikator kelancaran suatu pekerjaan, sementara masalah di antara rekan kerja atau atasan dapat mengganggu sikap kerja tersebut. Menurut Simanjuntak et al. (2021), penilaian sikap kerja memiliki tiga indikator utama: 1) Kognitif, yaitu keyakinan dan persepsi individu tentang sebuah objek, yang didapatkan melalui pengalaman berdasarkan apa yang diamati, didengarikan, serta dirasakan, sehingga membentuk pemahaman dan wawasan tentang objek tersebut; 2) Afektif, mencakup aspek emosional seseorang terhadap suatu hal; 3) Perilaku atau konatif, yaitu kecenderungan seseorang untuk

bertindak terhadap objek yang dihadapinya. Sikap kerja juga melibatkan kesesuaian antara peralatan yang digunakan dengan ukuran fisik pekerja (antropometri), serta sikap kerja alami yang berkaitan dengan postur kerja, seperti gerakan mengangkat tangan, menekuk punggung, atau mengangkat kepala. Maka, manajer atau pimpinan perlu mengenali penyebab serta dampak dari berbagai sikap kerja utama. Sikap cenderung lebih terfokus dibandingkan dengan nilai dan tidak sepenuhnya tetap, sebab cara seseorang memandang pekerjaannya bisa berubah seiring waktu, misalnya karena perubahan posisi kerja atau penerimaan maupun penolakan promosi. Kecerdasan emosional memberikan informasi penting yang mendukung pengembangan pribadi. Melalui umpan balik kecerdasan emosional, seseorang dapat mengembangkan kreativitas, bersikap jujur pada dirinya sendiri, membangun relasi yang penuh kepercayaan, dan menemukan pedoman moral untuk kehidupan dan karirnya. Ini juga membantu individu untuk menghadapi hal-hal tak terduga dan menghindari risiko kegagalan. Kecerdasan emosional mengajarkan seseorang untuk mengenali dan menghargai perasaan dirinya dan individu yang lain, serta memberikan respons yang tepat. Melalui pengelolaan informasi serta energi emosional secara efektif untuk kehidupan sehari-hari, kecerdasan emosional mendorong seseorang dalam mengendalikan diri dan emosi dengan baik, yang diharapkan menghasilkan kinerja yang baik juga. Di sisi lain, rendahnya kecerdasan emosional dapat berakibat pada kinerja yang kurang optimal, karena individu mungkin mengalami kesulitan dalam mengelola emosinya dengan baik.

Pengaruhnya Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

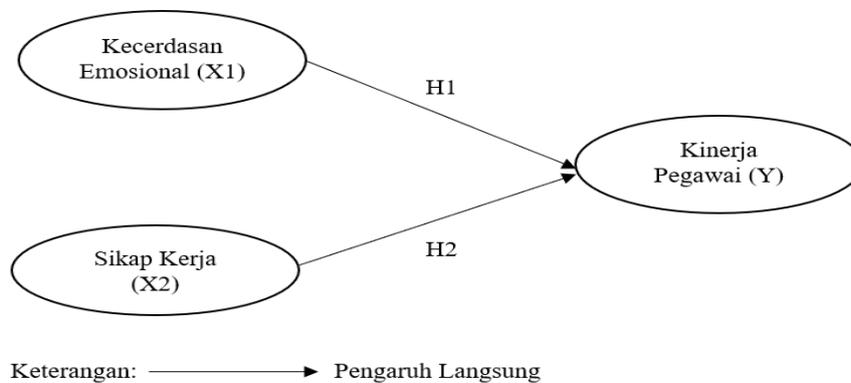
Kecerdasan emosional merupakan keterampilan individu dalam memahami dan mengelola emosi, dengan tujuan mendukung kesejahteraan fisik dan mental. Seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik, maka dapat melakukan pengelolaan emosi serta peka terhadap emosi orang lain. Teori kecerdasan emosional mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung dapat mengelola stres, berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, dan memecahkan masalah interpersonal dengan lebih baik. Kecerdasan emosional juga meningkatkan kepemimpinan, komitmen, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik (Goleman, 2018). Menurut Anzani (2022), kecerdasan ini mencakup kemampuan mengenali emosi diri, baik positif maupun negatif, serta memotivasi diri dengan mengelola emosi untuk memberikan dampak positif. Kecerdasan emosional juga meliputi kemampuan dalam menjalin relasi dengan individu lainnya, sehingga berpotensi meningkatkan popularitas, kepemimpinan, serta keberhasilan dalam hubungan interpersonal (Sabir et al., 2023). Kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan mengenali emosi sosial pada diri sendiri dan orang lain, menyeleksi emosi tersebut, serta memanfaatkan informasi ini untuk membimbing pola pikir dan perilaku. Robbins (2016), mengartikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas individu dalam mengatur aspek emosional hidupnya secara bijaksana, mempertahankan harmoni antara emosi dan cara menyalurkannya, serta membangun kemampuan dalam mengenali diri, mengontrol diri, memotivasi diri, menunjukkan empati, dan berinteraksi sosial. Kemampuan ini melibatkan pengelolaan emosi, baik yang positif ataupun negatif. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi, umumnya memiliki kinerja yang lebih unggul. Di tempat kerja, kecerdasan emosional memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerjanya karyawan. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan, maka semakin optimal pula kinerjanya. Sebaliknya, rendahnya kecerdasan emosional sering dikaitkan dengan performa yang kurang maksimal, yang menandakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara positif. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik cenderung tetap tenang ketika menghadapi masalah pekerjaan, mencari solusi dengan kepala dingin tanpa meluapkan emosi kepada rekan kerja. Hal ini penting, karena pelampiasan emosi tidak hanya gagal menyelesaikan masalah tetapi juga dapat memicu masalah baru, yang pada akhirnya merugikan kinerja. Dengan demikian, memiliki kecerdasan emosional yang kuat menjadi faktor krusial di lingkungan kerja. Menurut Sabir et al. (2023), kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Gunawan et al., 2022). Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis yang digunakan pada studi ini yakni:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruhnya Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sikap diartikan sebagai suatu bentuk reaksi atau tanggapan evaluatif yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap suatu objek. Sikap juga bisa diartikan sebagai ekspresi dari kesadaran seseorang akan lingkungan sekitarnya (Munthe, 2020). Selain itu, sikap mencakup perilaku atau ekspresi yang terlihat maupun tidak terlihat dalam interaksi sosial. Sikap sangat berkaitan dengan individu, di mana masing-masing individu memiliki kecenderungan sikap yang tidak sama. Teori sikap – tindak mengemukakan bahwa sikap kerja yang positif, seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, sikap negatif, seperti ketidakpuasan atau sikap yang tidak mendukung tujuan organisasi, dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai (Robinson & Judge, 2017). Dalam konteks perusahaan, sikap dapat dianggap sebagai cara seorang karyawan merespons suatu situasi atau masalah. Melalui sikap yang ditunjukkan inilah kinerja karyawan dapat dinilai, termasuk kedewasaan dalam menghadapi pekerjaan atau masalah yang muncul. Secara umum, sikap adalah cara seseorang berperilaku yang membantunya untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Dalam konteks perusahaan, tindakan ini dikenal sebagai perilaku kerja, yaitu pola aktivitas anggota organisasi yang mampu memengaruhi efektivitas organisasi, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sikap terbentuk melalui proses ketika situasi di sekitar individu memberikan stimulus yang ditangkap oleh indra, kemudian diolah dalam pikiran dan menghasilkan respons tertentu. Nilai yang timbul, baik positif maupun negatif, terdapat pengaruhnya dari informasi maupun dari pengalaman telah didapatkannya (Bloom & Reenen, 2020). Menurut Cendrawardani & Razak (2023), sikap kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Emayanti et al., 2022). Berdasarkan informasi tersebut, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yakni:

H2: Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan oleh peneliti yakni metode kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap teori melalui variabel-variabel yang diteliti (Berete, 2011). Selain itu, metode kuantitatif mengandalkan proses pengumpulan serta analisis data dalam bentuk numerik (Berete, 2011). Studi ini dirancang untuk menyajikan bukti empiris terkait dampak kecerdasan emosional serta sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dan sampel yang digunakan terdiri dari seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu, yang jumlahnya sebanyak 50 orang. Metode dalam menentukan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh, pada metode ini semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang didapatkan melalui pemberian kuesioner pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Kuesioner ini dirancang untuk

mengumpulkan informasi tentang identitas responden, kecerdasan emosional dan sikap kerja yang dibagikan secara langsung kepada responden di DPRD Kabupaten Seluma. Analisis data dilaksanakan melalui penggunaan analisis deskriptif dan regresi linier berganda, diolah dengan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk statistik deskriptif, pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Dalam studi yang dilakukan, kecerdasan emosional dan sikap kerja digunakan untuk variabel independen, sedangkan kinerja pegawai menjadi variabel dependennya. Tabel 1 berikut menyajikan pengukuran pada setiap variabel yang diterapkan.

Tabel 1. Variabel Penelitian Serta Pendekatan Pengukurannya

No	Variabel	Definisi	Dimensi Pengukuran	Skala	Sumber
1	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional merupakan tingkat keahlian individu dalam memanfaatkan emosinya untuk merespons perasaan diri sendiri dan berinteraksi dengan lingkungan.	1) Kesadaran diri 2) Pengaturan diri 3) Motivasi 4) Empati Keterampilan sosial.	Interval	Daniel, (2018)
2	Sikap Kerja	Sikap kerja adalah kondisi mental yang terbentuk serta disusun berdasarkan pengalamannya individu, yang memberikan pengaruh tertentu pada cara seseorang merespons orang lain, objek, serta situasi terkait.	1). Kognitif 2) Afektif, 3) Perilaku	Interval	Simanjuntak et al. (2021)
3	Kinerja Pegawai	Kinerja mencakup seluruh aktivitas yang dijalankan individu dalam menyelesaikan tugas di dalam suatu organisasi atau lembaga, selaras dengan tanggung jawab yang dipegang setiap orang terhadap organisasi tersebut.	1) Kualitas kerja Kuantitas kerja 2) Kerjasama 3) Tanggung jawab 4) Inisiatif	Interval	Robbins, (2016)

Sumber:Rangkuman beberapa artikel, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Gambaran Data dan Profil Responden

Data primer yakni sumber data utama yang digunakan pada penelitian ini, didapatkan melalui pembagian kuesioner. Detail tentang data kuesioner yang dikumpulkan dan distribusinya tersaji dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Data Yang Telah Dikumpulkan

Status Kouesioner	Jumlah	Jumlah Dalam Persen
Yang disebarakan	50	100%
Yang tidak lengkap	(2)	4%
Yang dikembalikan dan bisa diolah	48	96%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Penelitian yang dilakukan melibatkan pegawai di Kesekretariatan DPRD Kabupaten Seluma sebagai responden. Kuesioner yang digunakan terdapat dua bagian, yaitu: bagian yang pertama mencakup pertanyaan mengenai identitas responden, sementara bagian yang kedua berfokus pada ketiga variabel penelitian, yakni kecerdasan emosional, sikap kerja, serta kinerja pegawai. Berikut ini adalah penjelasan mengenai profil responden yang didasari pada usianya, jenis kelaminnya, pendidikan terakhirnya, serta masa kerjanya, yang dirangkum dalam deskripsi rinci pada Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Responden

	Item	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki- Laki	35	73%
	Perempuan	13	27%
Usia	21 Tahun s.d 30 Tahun	19	40%
	31 Tahun s.d 40 Tahun	7	15%
	41 Tahun s.d 50 Tahun	12	25%
	> 50 Tahun	10	20%
Pendidikan Terakhir	SMA/ Sederajat	8	17%
	S1	37	77%
	S2	3	6%
Masa Kerja	1 Tahun s.d 5 Tahun	40	84%
	6 Tahun s.d 10 Tahun	3	6%
	11 Tahun s.d 15 Tahun	2	4%
	> 15 Tahun	3	6%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 3 memperlihatkan profil responden, di mana untuk jenis kelamin terdapat 35 pria dan 13 wanita. Sebanyak 19 responden (40%) berada dalam rentang usia produktif, yaitu 21 hingga 30 tahun, dan mayoritas memiliki pendidikan terakhir S1, dengan jumlah 37 orang (77%). Dari segi masa kerja, sebanyak 40 responden (84%) memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 5 tahun di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.

Statistik Deskriptif

tatistik deskriptif pada studi ini menyajikan ilustrasi kondisi variabel kecerdasan emosional serta sikap kerja terkait kinerja pegawai. Analisis ini mencakup nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi. Hasil uji ini dapat ditemukan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Variabel	N	Nilai	Nilai	Rata-rata	Standar Deviasi
		Minimum	Maksimum		
Kecerdasan Emosional	48	34	50	43.65	4.02
Sikap Kerja	48	35	50	43.72	4.15
Kinerja Pegawai	48	36	50	44.42	4.10

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yang diterapkan pada penelitian yang dilakukan meliputi:

Uji Validitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk memberikan penilaian apakah kuesioner benar-benar dapat melakukan pengukuran terhadap apa yang dimaksudkan. Kuesioner akan bernilai valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang disajikan secara tepat menggambarkan konsep yang hendak diukur. Pengujian validitas ini dijalankan untuk masing-masing butir pertanyaan melalui perbandingan nilai r hitungnya terhadap r tabelnya, di mana $df = n - 2$ yang memiliki nilai signifikansi 5%. Apabila r hitung melebihi nilai r tabel, maka dapat dikatakan variabel tersebut adalah valid (Ghozali, 2013) Hasil pengujian validitas tersusun dalam Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian Validitas Yang Didapatkan

Variabel	r-hitung	r-Tabel	Hasilnya
Kecerdasan Emosional	0.535 – 0.750	0.284	Valid
Sikap Kerja	0.594 – 0.793	0.284	Valid
Kinerja Pegawai	0.564 – 0.845	0.284	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada Tabel 5 memperlihatkan dimana semua variabel yang ada hasilnya valid, hal ini disebabkan karena nilai r hitung melebihi r tabelnya.

Uji Reliabilitas Data

Pengujian ini berfungsi untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel yang diukur. Kuesioner dianggap reliabel apabila hasil *cronbach alpha* nilainya melebihi 0.70 (Ghozali, 2013). Pengujian reliabilitas yang telah dilakukan disusun dalam Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Nilai Bawah	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0.855	0.70	Reliabel
Sikap Kerja	0.877	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.877	0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada Tabel 6 memperlihatkan semua variabel pada penelitian ini adalah reliabel. Ini dikarenakan koefisien *cronbach alpha* melebihi skor 0.70. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua butir kuesioner dapat diterapkan sebagai instrumen pada penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Rincian mengenai pengujian asumsi klasik yang diterapkan diantaranya:

Uji Normalitas Data

Model analisis regresi yang ideal sebaiknya memiliki residual yang memiliki distribusi normal maupun dekat dengan batas normal. Data dianggap memiliki distribusi yang normal apabila nilai probabilitasnya melebihi nilai 0,05. Pengujian normalitas yang diterapkan yakni Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa jika nilainya $KS > 0,05$, data masuk dalam kategori normal; namun, jika nilainya $KS < 0,05$, data dianggap tidak memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas yang telah dilakukan tersaji dalam Tabel 7.

Tabel 7. Pengujian Normalitas Data Yang Diperoleh

Keterangan	Kecerdasan Emosional	Sikap Kerja	Kinerja Pegawai
Asymp. Sig. (2 – tailed)	0.200	0.200	0.075
Kesimpulan	Distribusi Normal	Distribusi Normal	Distribusi Normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada Tabel 7 memperlihatkan hasil uji normalitas, di mana semua variabel memiliki distribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai KS yang lebih besar dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Glejser digunakan untuk memastikan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Jika tingkat signifikansi pada hasil uji Glejser kurang dari 0,05, dapat dikatakan bahwa model tersebut mengalami heteroskedastisitas. Namun, apabila tingkat signifikansi melebihi 0,05, dapat dikatakan model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Pengujian dari heteroskedastisitas yang dilakukan tersaji dalam Tabel 8.

Tabel 8. Perolehan Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional	0.647	0,521	Tidak Mengalami Heteroskedastisitas
Sikap Kerja	0.809	0.423	Tidak Mengalami Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 8 memperlihatkan hasil pengujian, dimana seluruh variabel yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Ini dikarenakan nilai signifikan yang dihasilkan lebih tinggi dari 0,05.

Uji Hipotesis

Penjelasan rinci mengenai pengujian hipotesis dari penelitian yang dilakukan diantaranya:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini diterapkan agar dapat diketahui tingkat pengaruhnya dari dua maupun lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Tabel 9 merupakan hasil dari analisis regresi linier berganda yang dilakukan.

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda Yang Didapatkan

Variabel	B	t	Sig
Constan	0.161	4.789	0,00
Kecerdasan Emosional	0.125	4.643	0,00
Sikap Kerja	0.115	4.219	0,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Mengacu pada Tabel 9, model regresi yang didapatkan yaitu:

$$Y = 0.161 + 0.125X_1 + 0.115 X_2 + \varepsilon$$

Hasil tersebut memperlihatkan beberapa hal, diantaranya:

- Nilai konstanta (α) sebesar 0,161 memiliki tanda positif, yang memperlihatkan hubungan yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Ini berarti bahwa jika semua variabel independen, yakni kecerdasan emosional (X_1) dan sikap kerja (X_2), bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai (KP) akan meningkat sebesar 0,161.
- Koefisien regresi untuk X_1 (β_1) bernilai 0,125 dengan tanda positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi untuk X_2 (β_2) nilainya 0,115 dengan tanda positif, ini menunjukkan bahwasanya sikap kerja yang positif akan membuat meningkatnya kinerja pegawai.

Dari uraian ini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, seperti ditunjukkan oleh nilai $\beta_1 = 0,125$.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini berfungsi untuk mengukur seberapa besar variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Perhitungan koefisien determinasi bertujuan agar dapat diketahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Pengujian koefisien determinasi yang dihasilkan tersaji dalam Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.833	0.693	0.672	2.34949

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 9 memperlihatkan bahwasanya hasil dari *adjusted R square* mencapai 0,672 (67,2%), yang berarti kecerdasan emosional dan sikap kerja dapat menjelaskan 67,2% dari kinerja pegawai. Sisa 33,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang bukan bagian dari bagian penelitian.

Uji F

Uji ini berfungsi untuk menilai kelayakan model yang diterapkan pada penelitian yang dilakukan. Model dianggap layak apabila diperoleh hasil $F < 0,05$; namun, apabila hasil $F > 0,05$, model dianggap tidak layak (Ghozali, 2013). Pengujian F yang telah dihasilkan disusun dalam Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	548.783	3	182.298	33.139	0.000
Residual	242.884	44	5.520		
Total	791.667	47			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 10 mengindikasikan bahwa model pada penelitian ini tergolong baik, dengan hasil F sebesar 33,139 dan signifikansi di bawah 0,05.

Uji t

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui hingga tingkat mana satu variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2013). Uji t yang dihasilkan pada penelitian ini tersusun dalam Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji t Yang Diperoleh

Variabel	B	t	Sig	Kesimpulan
Constan	0.161	4.789	0.00	
Kecerdasan Emosional	0.125	4.643	0.00	H1 Diterima
Sikap Kerja	0.115	4.219	0.00	H2 Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 11 menunjukkan nilai t hitung pada variabel kecerdasan emosional yaitu 4,643, yang kurang dari t tabel yakni 1,680, dengan nilai signifikannya di bawah 0,05. Maka, hipotesis yang pertama atau H1 pada penelitian ini diterima. Untuk variabel sikap kerja, nilai t hitung yakni 4,219 juga kurang dari t tabelnya yakni 1,680, dengan nilai signifikansinya di bawah 0,05, sehingga hipotesis yang kedua atau H2 pada penelitian yang dilakukan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma sudah dapat mengelola kecerdasan emosional dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini mendukung teori kecerdasan bahwa kecerdasan emosional dapat berperan sebagai prediktor kinerja pegawai yang efektif. Pegawai yang dapat mengelola emosi mereka dengan baik, beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, dan memiliki keterampilan sosial yang tinggi dalam berinteraksi dengan kolega atau pelanggan, menunjukkan hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional menjadi elemen yang sangat penting dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di organisasi. Selain itu responden dalam penelitian ini, yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan masa kerja memiliki kecenderungan bahwa pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu menanggapi perubahan pekerjaan dengan lebih efektif dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga mencerminkan bahwa pengelolaan kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja tidak hanya bermanfaat untuk kesejahteraan individu, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Aspek-aspek utama dari kecerdasan emosional yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan untuk mengontrol emosi, mengenali emosi pribadi dan emosi orang lain, serta menggunakan emosi secara efektif di lingkungan kerja (Goleman, 2018). Kecerdasan memungkinkan seseorang mengenali berbagai tindakan yang sesuai dan mendorong mereka untuk bertindak. Karena pegawai telah mampu mengenali serta mengelola emosinya, hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Gunawan et al., 2022). Ketika seseorang mampu menyelesaikan masalah di tempat kerja, ada kemungkinan besar ia akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kecerdasan emosional merupakan satu diantara beberapa indikator utama dalam menilai kualitas kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi biasanya mempunyai keunggulan lebih, mampu menenangkan diri dengan cepat, fokus, menjalin hubungan baik, memahami orang lain dengan baik, dan keterampilan ini sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil optimal di lingkungan kerja. Kemampuan untuk terus memotivasi diri juga akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, memungkinkan pegawai untuk bekerja secara cepat, cermat, dan teliti. Dengan keterampilan tersebut, pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang ditentukan oleh organisasi, menunjukkan bahwa mereka telah memenuhi tugas sesuai dengan prosedur dan ekspektasi organisasi. Dimensi kecerdasan emosional lainnya adalah empati, yang termasuk kategori kecerdasan yang mencerminkan kemampuan pegawai untuk memahami perasaan kolega, membangun hubungan positif, dan bersedia membantu rekan kerja. Kemampuan menjaga hubungan baik dan bertindak bijak dalam interaksi sosial adalah aspek penting yang perlu dipelihara. Empati yang kuat dapat membentuk suasana kerja yang mendukung dan nyaman, memungkinkan pegawai bekerja secara optimal dan mencapai kinerja terbaik. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Sabir et al. (2023), di mana kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Millah et al., 2023; Sri Langgeng Ratnasari et al., 2020). Kemampuan individu dalam mengelola emosinya dengan baik mendorong individu tersebut untuk dapat bekerja dengan optimal. Hal ini terkait dengan berbagai aspek di lingkungan kerja, di mana seseorang yang memiliki kecerdasan emosional kuat mampu mengontrol emosinya dan menjadikannya sebagai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, kecerdasan emosional juga mencerminkan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri agar mencapai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap kerja yang dimiliki oleh pegawai DPRD kabupaten Seluma dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan teori sikap – tindak yang menunjukkan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan memiliki dampak yang kuat

terhadap bagaimana individu menjalankan tugas mereka dan berperilaku di tempat kerja. Pegawai yang memiliki sikap kerja yang positif, yang meliputi rasa tanggung jawab, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Selain itu responden dalam penelitian ini yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan masa kerja memiliki kecenderungan bahwa pegawai yang memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan mereka—termasuk rasa puas, komitmen terhadap tujuan organisasi, serta kecenderungan untuk melakukan upaya ekstra—akan lebih mampu untuk mengatasi tantangan di tempat kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Responden dengan sikap kerja yang lebih positif menunjukkan peningkatan dalam hal kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja dalam tim, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Pegawai yang saling menghargai, bersedia menerima masukan, dan mampu bekerja sama dengan baik berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan (Siregar et al., 2023). Sikap atau kecenderungan perilaku berkaitan erat dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebagai aspek psikologis, sikap memiliki struktur khusus yang mencakup elemen-elemen yang saling melengkapi, yaitu kognitif, afektif, serta konatif. Berdasarkan pendapat para ahli, sikap dapat diartikan sebagai susunan keyakinan yang melibatkan aspek kognitif, afektif, dan konatif, membentuk kesiapan mental untuk merespons suatu objek secara positif atau negatif. Sikap atau *attitude* merupakan respons individu terhadap suatu stimulus atau objek; sikap positif terhadap objek tersebut akan memengaruhi tindakan secara konstruktif. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja, di mana pegawai dengan sikap positif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Sikap kerja juga mencerminkan pentingnya kerja sama dalam lingkungan Sekretariat DPRD, terlihat dari pegawai yang secara konsisten melakukan koordinasi dengan rekan kerja di berbagai bagian. Koordinasi antar pegawai sangat penting untuk memastikan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan lancar dan menghindari kesalahpahaman. Tanpa komunikasi dan koordinasi yang baik, kesalahan bisa terjadi dan berpotensi merugikan perusahaan. Pegawai juga perlu memiliki inisiatif dalam menjalankan tugasnya agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Sikap kerja berperan besar dalam menentukan kinerja pegawai, di mana sikap menjadi faktor penting yang berkontribusi pada produktivitas dan mencerminkan komitmen yang tinggi dalam praktik manajemen. Sikap adalah penilaian, baik yang mendukung ataupun tidak, terhadap suatu objek, orang, maupun kejadian tertentu. Dalam organisasi, sikap memainkan peran penting karena memengaruhi perilaku. Sikap kerja mencerminkan hubungan antara individu dan objek pekerjaannya dengan tujuan untuk mengidentifikasi perbedaan sikap kerja di antara para pegawai. Sikap positif terhadap pekerjaan membuat kita lebih tekun dan bekerja lebih keras, karena sikap mendorong tindakan spesifik dan memengaruhi perilaku di berbagai tingkatan. Sikap berkaitan erat dengan perilaku, orang, atau situasi, dan penting karena berdampak langsung pada perilaku kerja. Sikap kerja mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan indikator sikap kerja yang meliputi keyakinan, kepercayaan, rasa senang terhadap objek, ketidaksenangan terhadap objek, serta keramahan. Diterimanya hipotesis ini dapat memperkuat keyakinan pegawai terhadap tugas mereka, menciptakan budaya kerja yang terbuka dan transparan untuk memperkuat kepercayaan dalam tim, serta menyelenggarakan kegiatan yang membuat pegawai merasa termotivasi dan puas dalam pekerjaannya. Selain itu, mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor ketidakpuasan serta mendorong suasana kerja yang ramah dan mendukung melalui pelatihan keterampilan lunak dan aktivitas sosial akan membantu. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan sikap kerja pegawai semakin positif, yang pada gilirannya mampu memperkuat kinerja dan produktivitas perusahaan secara signifikan. Temuan penelitian tersebut konsisten dengan hasil studi dari Emayanti et al. (2022), yang turut mengungkapkan bahwasanya sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Putri et al., 2020; Tarigan et al., 2021).

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan temuan dari penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa bahwa pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pegawai dengan kemampuan yang baik dalam mengelola emosi diri sendiri, memahami emosi orang lain, serta mengatur hubungan sosial dengan baik, dapat berinteraksi secara lebih efektif dengan rekan kerja dan atasan mereka. Hasil ini juga mencerminkan bahwa pegawai yang mampu mengendalikan stres, beradaptasi dengan perubahan, dan menyelesaikan konflik dengan baik, lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Kecerdasan emosional adalah kunci untuk sukses dalam lingkungan profesional yang penuh tekanan dan dinamika. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan emosional memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam hal kolaborasi tim, pemecahan masalah, maupun pengambilan keputusan yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka, termasuk rasa komitmen, motivasinya, dan perasaan puas terhadap pekerjaan, lebih cenderung untuk menunjukkan upaya lebih dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka juga lebih terlibat dalam pekerjaan dan beradaptasi dengan baik terhadap tantangan yang ada. Responden dalam penelitian ini yang memiliki sikap kerja positif, misalnya dengan rasa tanggung jawab tinggi dan dedikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi, terbukti memiliki kinerja yang lebih tinggi dalam hal produktivitas dan kualitas hasil kerja. Sikap individu terhadap pekerjaan adalah prediktor utama dari niat mereka untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang tercapai. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, baik dalam hal nilai yang mereka berikan pada tugas-tugas tersebut maupun dalam hal hubungan sosial di tempat kerja, lebih cenderung untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Keterbatasan penelitian adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada pegawai sekretariat DPRD. Saran penelitian akan datang dapat menambah sampel yang lebih luas dan menambahkan variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, budaya kerja baik sebagai variabel independen, mediai atau moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, L., Nugraha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7.
<https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Anzani, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Engagement Pegawai Hotel Mandalawangi di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11), 3989–3994.
- Berete, M. (2011). *Relationship Between Corporate Social Responsibility and Financial Performance in the Pharmaceutical Industry*. Walden University.
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Masa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. *Working Papers*, 89–95.
- Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence , Work Culture and Personality on Employee Performance at PT . Palu Main Partner (PMU). *JURNAL Sinar Manajemen*, 08(01), 138–144.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>
- Cendrawardani, D. I., & Razak. (2023). Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2), 335–350.

- Emayanti, N. F., Jatmiko, U., & Dian Evasari, A. (2022). Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen UNITA*, 1(1), 109–119. <https://doi.org/10.36563/jimbien.v1i1.591>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasaan Emosional*. Jakarta : PT Gramedia. PT Gramedia.
- Gunawan, H., Sudirman, I., & Aulia, H. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*, 4(2), 761–771. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2567>
- Harahap, L. F., Suriadi, Nurhasanah, L., Ridha, H., & Wahyun, D. S. (2020). Pengaruh sikap kerja, komitmen profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di inspektorat daerah kabupaten labuhanbatu selatan 1. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 179–188.
- Hendayani, R. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Kemampuan Diri terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 2339–0506.
- Mafra, N. U., & Damayanti, R. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Perilaku Pegawai (Studi Kasus: Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Kota Palembang). *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 28–39. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.949>
- Malahayati, M., AS, A., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Al-Husna*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.18592/jah.v1i1.3572>
- Millah, I., Mas'ud, M. H., & Soedjono, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kecerdasan Spiritual (Studi pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang). *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(9), 1005–1013. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.844>
- Munthe, M. (2020). Pengaruh kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan barat. *Manajemen Bisnis. Jurnal Magister Manajemen*, 2(7), 40–47.
- Muslim, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sikap Profesional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kurnia Oryza Reksa Perkasa*. 25(3), 213–222.
- Putri, R. M., Siregar, H., & Andati, T. (2020). Analisis Pengaruh Kupon, Maturity, Likuiditas, Dan Rating Obligasi Terhadap Yield Obligasi Perbankan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(1).
- Ratih, M., Wahyu, B., & Suwarsono, B. (2021). Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Spiritual Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7, 1263–1272.
- Ratnasari, S. L, Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Ratnasari, Sri Langgeng, Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Riesvi, A., Lie, D., Efendi, E., & Sherly, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 37–45. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.176>
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

- Sabir, N. A., Aulia, A., Fauziah, N., Wulandari, R., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Personil Polres Kota Palopo. *Jesya*, 6(1), 950–960. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1025>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality* (Vol. 9, Issue 3). <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Simanjuntak, B., Dapottua, S., & Saragih, M. (2021). Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Sinov*, 3(2), 129–144.
- Siregar, N. M., Nova Jayanti Harahap, & Abdul Halim. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 554–564. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1096>
- Siti Widya Wulandari, Ramadan, Deddiarto Bangkit Hasudungan Hutauruk, Daulat Parlaungan, Claudius Romual Nauli Siburian, Nurdiana Nasution, & Eddi Suprayitno. (2023). Penerapan Sikap Kerja, Komitmen Kerja, dan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 235–247. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.817>
- Syawali, I., Suriadi, A., & Komalasari, S. (2022). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Al-Husna*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.18592/jah.v2i1.4516>
- Tarigan, S., . R., Kuspranataga, O., Iqbal, T. M., & Sari, P. A. (2021). Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 225–236. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4275>