

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo

Alfia^{1*}, Titik Musriati¹, Yekti Rahajeng¹

¹ Universitas Panca Marga,
email: alfiafia026@gmail.com*

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 27 Juni 2024

Revised : 23 Juli 2024

Accepted : 25 Juli 2024

Keywords:

Emotional Intelligence,
Organization Commitment,
Employee Performance

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional,
Komitmen Organisasi,
Kinerja Pegawai

DOI: 10.62335

ABSTRACT

This research was conducted on employees of the Probolinggo Regency DP3AP2KB Office, with the research objectives to be achieved, among others, to determine the effect of emotional intelligence and organizational commitment on employee performance. The type of research used in this research is quantitative research with an associative approach. Emotional intelligence (X1) and organizational commitment (X2) are the independent variables used, while employee performance (Y) is the dependent variable. Saturated samples were used as a sampling method so that all 41 employees became the sample in this research. The results of this study show that: (1) emotional intelligence (X1) has a significant effect on employee performance at the Probolinggo Regency DP3AP2KB Office, (2) organizational commitment (X2) has a significant effect on employee performance at the Probolinggo Regency DP3AP2KB Office, (3) The emotional intelligence variable has a dominant influence on employee performance at the Probolinggo Regency DP3AP2KB Office.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo, dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai antara lain untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Kecerdasan emosional (X₁), dan komitmen organisasi (X₂) ialah variabel bebas yang digunakan, sedangkan kinerja pegawai (Y) ialah variabel terikat. Sampel jenuh digunakan sebagai metode dalam pengambilan sampel sehingga seluruh pegawai yang berjumlah 41 pegawai menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo, (2) komitmen organisasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo, (3) variabel kecerdasan emosional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.

1. LATAR BELAKANG

Pemerintahan merupakan suatu sistem organisasi yang memiliki berbagai unsur sumber daya manusia yang harus di manfaatkan dengan baik dan dijalankan oleh pemerintah untuk mengatur tata kelola negara dan masyarakat demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Didirikannya organisasi ini untuk membantu masyarakat mengatasi, memahami dan melayani kepentingan rakyat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan pada peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Menurut Goleman (2020: 512) "Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain". Di lingkungan kerja kecerdasan emosional adalah salah satu hal pokok yang harus para pegawai kuasai. Karena hal ini dapat membantu pegawai dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan masyarakat yang dilayani. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan menjaga hubungan yang positif dengan orang lain.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Busro (2018: 71) "Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut". Komitmen organisasi membantu meningkatkan kemungkinan mencapai tujuan organisasi dengan fokus pada pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Dengan komitmen yang kuat dari semua anggota organisasi, upaya yang dilakukan akan lebih terarah dan efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penting bagi kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana untuk memperhatikan dan mengembangkan kecerdasan emosional pegawai serta memperkuat komitmen organisasi.

Menurut Tika dalam Sudaryo (2020: 204) "Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu". Dengan kinerja yang baik, instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien bagi masyarakat, meningkatkan efisiensi dan pengelolaan sumber daya, baik itu sumber daya manusia, finansial, maupun sarana dan prasarana dan kinerja yang baik juga akan membantu instansi ini dalam membangun reputasi yang positif di mata masyarakat.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) adalah sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengatur dan melaksanakan kebijakan terkait dengan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana di suatu wilayah atau negara. Instansi ini terletak di Dringu milik pemerintah yang menaungi 24 kecamatan di kabupaten Probolinggo, dan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan dan program terkait dengan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Program (DP3AP2KB) merupakan program yang ditunjukkan untuk kalangan masyarakat seperti melindungi hak-hak anak, mengendalikan pertumbuhan penduduk, keluarga berencana, perlindungan dan terjaminnya hak-hak wanita, pernikahan dini, edukasi kesehatan gizi seimbang ibu hamil, lansia, balita dan anak-anak. Pentingnya kecerdasan emosional dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja khususnya pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Dengan demikian jika cara kerja mereka yang seperti itu akan memudahkan pihak Kantor dalam mencapai tujuannya sehingga para masyarakat juga dapat merasakan nyaman terhadap pelayanan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kunjungan di instansi DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo, terdapat sebuah masalah mengenai pegawai karena kurangnya tingkat kemampuan untuk mengelola dan mengenali emosi mereka sendiri, kurangnya rasa peduli terhadap permasalahan yang ada di organisasi. Kekurangan kecerdasan emosional dapat menyebabkan kerja sama yang buruk, konflik dan kurangnya kesadaran terhadap kebutuhan emosional orang lain dan jika pegawai tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan, nilai, visi misi organisasi tersebut, hal ini dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DP3AP2KB (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana) Kabupaten Probolinggo”.

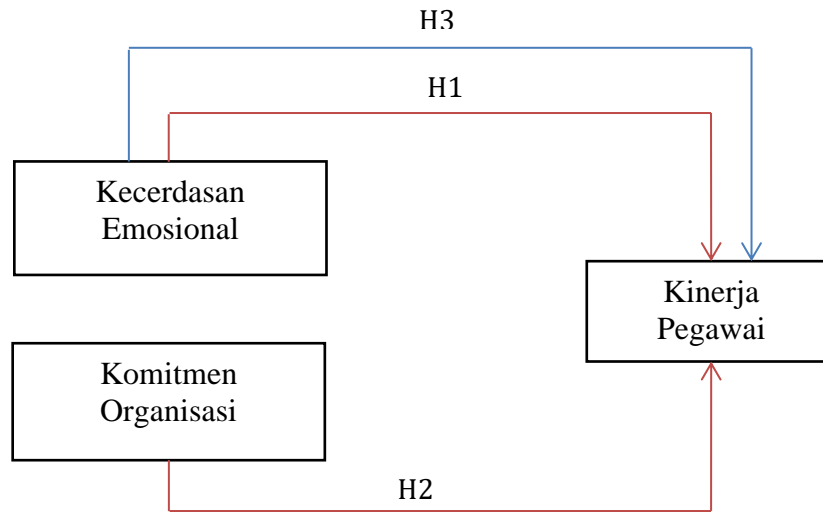
2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Salovey dan Mayer dalam Sudaryo et al., (2020: 95) “Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakannya”. Menurut Goleman (2016: 56) terdapat lima indikator kecerdasan emosional, yaitu: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan”.

Menurut Gibson dalam Sudaryo et al., (2020: 144) “Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa keterlibatan loyalitas yang diperlihatkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi”. Menurut Busro (2018: 86) terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu: 1. Indikator komitmen efektif (Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi). 2. Indikator komitmen kontinu (Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi). 3. Indikator komitmen normative (Kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi).

Menurut Rivai dalam Samsuddin (2020: 73) “Kinerja adalah hasil atau tindakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama”. Menurut Samsuddin (2020: 82) terdapat beberapa indikator kinerja pegawai yakni: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.

Karang berpikir yang digunakan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka berpikir

Adapun perumusan hipotesis berdasarkan kerangka berpikir penelitian diatas:

- H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.
- H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.
- H3: Diduga variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019: 16) "Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Penelitian kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik". Menurut Sugiyono (2019: 65) "Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 41 pegawai yang terdiri dari 27 pegawai ASN dan 14 pegawai non ASN. Menurut Sugiyono (2016: 85) "*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Metode pengambilan data yang utama adalah penyebaran kuesioner didukung dengan wawancara dan dokumentasi kepada pegawai, serta data sekunder dalam penelitian ini antara lain gambaran umum seperti struktur organisasi, tugas pokok, data pegawai kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo dan data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. HASIL PEMBAHASAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel 5% (41-2=39)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	1	0,910	0.3081	Valid
	2	0,907	0.3081	Valid
	3	0,906	0.3081	Valid
	4	0,880	0.3081	Valid
	5	0,881	0.3081	Valid
	6	0,920	0.3081	Valid
	7	0,900	0.3081	Valid
	8	0,935	0.3081	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	1	0,837	0.3081	Valid
	2	0,843	0.3081	Valid
	3	0,815	0.3081	Valid
	4	0,860	0.3081	Valid
	5	0,939	0.3081	Valid
	6	0,886	0.3081	Valid
	7	0,881	0.3081	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,885	0.3081	Valid
	2	0,845	0.3081	Valid
	3	0,828	0.3081	Valid
	4	0,830	0.3081	Valid
	5	0,836	0.3081	Valid
	6	0,827	0.3081	Valid
	7	0,801	0.3081	Valid
	8	0,837	0.3081	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan > 0,3081. Maka kuesioner dari variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,3081), sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional(X ₁)	0,966	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,943	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,937	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,966. Variabel Komunikasi (X₂) 0,943 dan variabel kepuasan kerja (Y) 0,937. Karena masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12033081
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.112
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,082 > 0,05. Maka uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.591	3.610		.995	.326		
X1	.545	.080	.648	6.848	.000	.911	1.098
X2	.408	.107	.360	3.807	.000	.911	1.098

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Ketetapan	Nilai VIF	Ketetapan	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,911	>0,1	1,098	<10	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,911	>0,1	1,098	<10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji *multikolinieritas* dapat dilihat pada tabel *Coefficients* (nilai *Tolerance* dan VIF). Dengan menggunakan *tolerance* = 10% atau 0,10 maka VIF = 10. Berdasarkan pada tabel 4 diketahui nilai *tolerance* setiap variabel > 0,1 dan nilai VIF < 10 Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.090	2.454		2.482	.018	
X1	-.084	.054	-.253	-1.554	.129	
X2	-.036	.073	-.081	-.495	.623	

a. Dependent Variable: ABSRES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji glejser dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan variabel kecerdasan emosional (X₁) sebesar 0,129, dan variabel komitmen organisasi (X₂) 0,623. Hal tersebut

menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variabel dengan nilai Abs_Res, dikarenakan nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 ^a	.690	.674	3.20139	1.574

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,574 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW berada diantara -2 dan +2.

4.1.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.591	3.610		.326
	X1	.545	.080	.648	.000
	X2	.408	.107	.360	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3.591 + 0,545X_1 + 0,408X_2 + 3.610$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 3.591, artinya jika tidak ada variabel kecerdasan emosional (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) maka akan diperoleh nilai kinerja pegawai (Y) pada CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo sebesar adalah 3.591.
- Koefisien regresi b_1 (Kecerdasan Emosional) = 0,545 angka positif yang menyatakan hubungan searah X_1 dengan Y . jika variabel kecerdasan emosional (X_1) naik maka kinerja pegawai (Y) akan naik. Sebaliknya jika variabel kecerdasan emosional (X_1) turun maka kinerja pegawai (Y) akan turun. Angka 0,545 menunjukkan jika kecerdasan emosional (X_1) mengalami peningkatan satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) pada kantor

DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo akan meningkat sebesar 0,545. Dengan asumsi variabel yang lain tetap.

- c. Koefisien regresi b_2 (Komitmen Organisasi)= 0,408 angka positif yang menyatakan hubungan searah X_2 dengan Y. jika variabel komitmen organisasi (X_2) naik maka kinerja pegawai (Y) akan naik. Sebaliknya jika variabel komitmen organisasi (X_2) turun maka kinerja pegawai (Y) akan turun. Angka 0,408 menunjukkan jika komitmen organisasi (X_2) mengalami peningkatan satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) pada kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo akan meningkat sebesar 0,408. Dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4.1.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.674	3.20139

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690. Hal tersebut diartikan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 0,690 atau 69,0 %. Sedangkan 31 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.5 Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.591	3.610		.995
	VAR00001	.545	.080	.648	6.848
	VAR00002	.408	.107	.360	3.807

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
Pada variabel kecerdasan emosional (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,848 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga $t_{hitung} 6,848 > t_{tabel} 2,023$ dan $0,000 < 0,05$ maka **Ho ditolak dan Ha diterima**.
- 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
Pada variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,807 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga $t_{hitung} 3,807 > t_{tabel} 2,023$ dan $0,000 < 0,05$ maka **Ho ditolak dan Ha diterima**.

b. Uji dominan

Tabel 10. Hasil Uji Dominan Coefficients^a

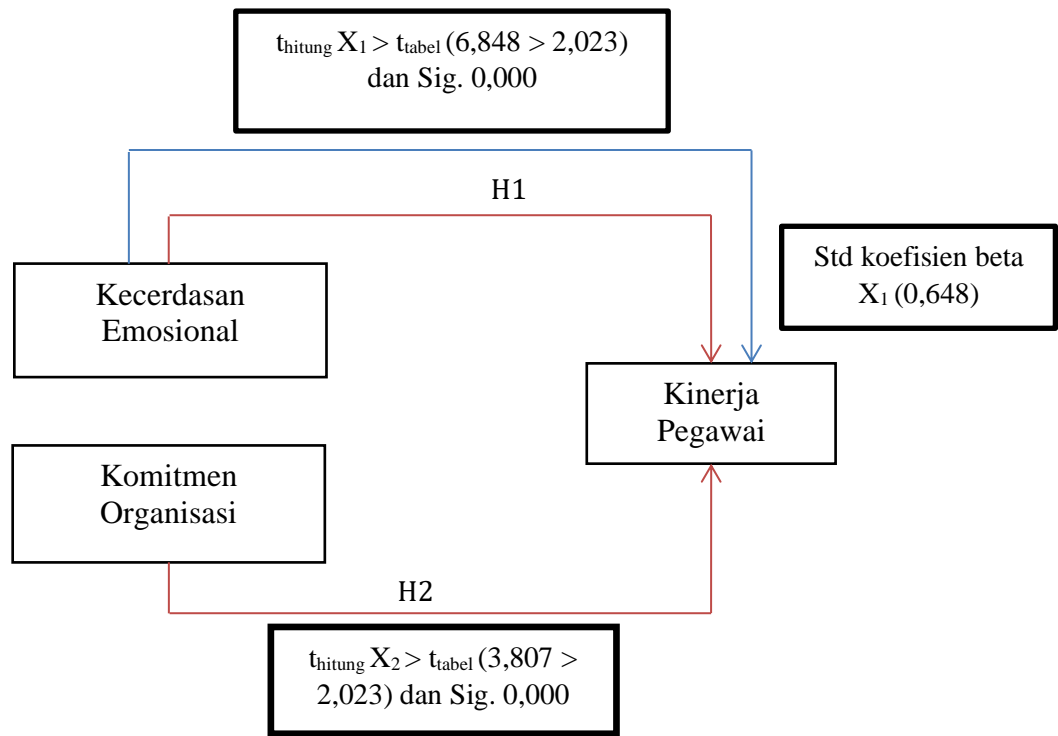
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.591	3.610		.995	.326
VAR00001	.545	.080	.648	6.848	.000
VAR00002	.408	.107	.360	3.807	.000

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 10 hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diketahui variabel yang dominan berpengaruh yaitu kecerdasan emosional, hal ini menunjukkan *Standardized Coefficients Beta* variabel kecerdasan emosional (X_1) = 0,648 nilai tersebut lebih besar dari variabel komitmen organisasi (X_2) = 0,360, sehingga disimpulkan bahwa kecerdasan emosional lebih dominan dari komitmen organisasi dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu 0,648.

4.2 Hasil Kerangka Berpikir



Gambar 2. Hasil Kerangka Berpikir

4.3 Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Secara Parsial

- a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Jika kecerdasan emosional yang diberikan semakin baik maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Meiyana Hanis Putri (2022) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Jika komitmen organisasi dilakukan dengan semakin baik maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ferdy Wibowo Ragil (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Dominan

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

kecerdasan emosional yang diberikan akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai yang dirasakan pegawai. Maka apabila pegawai memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan mengalami efektifitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja secara drastis untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dampak kecerdasan emosional pada kinerja pegawai semakin meningkat di Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ermin Tora (2023) yang menyatakan bahwa pengaruh yang paling dominan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah variabel kecerdasan emosional.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan antara lain: Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo, Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo, Serta variabel kecerdasan emosional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel Goleman. (2020). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ferdy Wibowo Ragil, & Riyanti, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui OCB. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Putri, R. M. H., Hermanto, & Rinuastuti, B. H. (2022). Pwngaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Timur. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram*, 2.
- Samsuddin, H. (2020). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Nunung Ayu Sofiati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Tora, E., Modding, B., & Abbas Selong. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BULOG Surabaya. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1.