

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAWANG
WETAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Ellisyah Mindari¹, Putra Jaya²
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Rahmadiyah Sekayu
Email : ellisyahmindari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 36 responden. Data dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 26, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,329) dan reliabel. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 10,717 + 0,912X$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,733 menunjukkan hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,538 atau 53,8% menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 53,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,288 lebih besar dari t tabel sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin.

Kata kunci: Kecerdasan emosional, kinerja pegawai, regresi linear sederhana.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence on employee performance at the Lawang Wetan District Office, Musi Banyuasin Regency. The research method used was a quantitative approach with data collection conducted through questionnaires distributed to 36 respondents. The data were analyzed using SPSS version 26, including validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing (t-test). The results showed that all statement items were valid, with calculated r-values greater than the r-table value (0.3291), and reliable, with Cronbach's Alpha values of 0.751 for the emotional intelligence variable and 0.767 for the employee performance variable. The simple linear regression analysis produced the equation $Y = 10.717 + 0.912X$, indicating a positive effect of emotional intelligence on employee performance. The correlation coefficient (R) value of 0.733 indicated a strong relationship between emotional intelligence and employee performance, while the coefficient of determination (R^2) value of 0.538 or 53.8% showed the contribution of emotional intelligence to employee performance. The results of the t-test showed that the calculated t-value was 6.288, which was greater than the t-table value of 2.032, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee Performance.

Keywords: Emotional intelligence, employee performance, linear regression.

PENDAHULUAN

Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap pegawai dituntut memiliki standar kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dari sisi kualitas, pegawai harus memiliki kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sementara itu, dari sisi kuantitas, jumlah pegawai harus disesuaikan dengan beban kerja agar tidak terjadi kelebihan maupun kekurangan tenaga kerja. Ketidaksesuaian kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia dapat menghambat pelaksanaan tugas dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Agustusia, 2022:1).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Adhari (2021:76), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dengan menyelesaikan target kerja secara tepat waktu sesuai dengan standar, moral, dan etika organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan individu, khususnya kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, berinteraksi dengan orang lain, serta menghadapi berbagai tekanan yang muncul di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengendalikan emosi, membangun hubungan kerja yang harmonis, dan menyelesaikan tugas secara efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya (Agustine, 2022: 2). Menurut Warastri (2021: 30), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami, mengenali, merasakan, mengelola, dan mengarahkan emosi diri sendiri maupun orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu mengoptimalkan hubungan, informasi, serta pengaruh yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kantor Kecamatan Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin dipimpin oleh seorang Camat yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, serta pelayanan publik di tingkat kecamatan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kantor Camat memiliki peran penting sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin. Sebagai instansi pelayanan publik, Kantor Camat Lawang Wetan memberikan berbagai layanan kepada masyarakat, seperti administrasi kependudukan, surat-menyurat, pelayanan sosial, perizinan sederhana, serta koordinasi dengan pemerintah desa.

Berdasarkan hasil observasi mengungkap adanya variasi yang cukup signifikan dalam kecerdasan emosional pegawai. Beberapa pegawai tampak kurang mampu mengenali dan mengelola emosi diri ketika menghadapi masyarakat yang kurang kooperatif, sehingga respons yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan profesionalitas pelayanan publik. Masih ditemukan pegawai yang menunjukkan ekspresi kurang ramah, minim empati, atau tampak terburu-buru saat melayani, yang menunjukkan rendahnya kemampuan mengenali emosi orang lain dan memengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan kecamatan. Seseorang yang mampu mengorganisasikan emosinya dengan baik akan memahami emosinya sendiri dan emosi orang lain. Individu tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya menuju arah yang lebih baik, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih

terkecerdasan emosional, merasa puas, dan mampu mengatasi masalah dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari. Dengan bekal kecerdasan emosional tersebut, diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Temuan terkait variasi kecerdasan emosional ini semakin jelas terlihat ketika dikaitkan dengan kondisi pelaksanaan tugas dan dinamika kerja pegawai di lapangan.

Selain itu berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin, terlihat adanya beberapa kondisi yang berkaitan dengan perilaku dan dinamika kerja pegawai. Sejumlah pegawai tampak belum mampu mengelola tekanan pekerjaan secara optimal, sehingga memengaruhi ketenangan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, interaksi antarrekan kerja menunjukkan perbedaan kemampuan dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan kerja, yang mengindikasikan adanya variasi kecerdasan emosional di lingkungan kantor. Kondisi ini berpotensi memengaruhi pola kerja harian pegawai dan efektivitas pelaksanaan tugas administratif.

Beberapa pekerjaan administrasi masih sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya, baik karena penumpukan berkas, lambannya proses verifikasi, maupun kurang optimalnya koordinasi antarseksi. Selain itu, kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat tampak belum merata. Terdapat perbedaan yang cukup jelas antara pegawai yang mampu memberikan pelayanan cepat dan tepat dengan pegawai yang masih bekerja secara lamban dan kurang cermat dalam melayani kebutuhan masyarakat. Inisiatif sebagian pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi juga tergolong rendah, sehingga masih dijumpai kondisi dimana pekerjaan menumpuk karena bergantung pada arahan atasan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat optimal yang diharapkan, sehingga penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor *internal* yang mungkin berkontribusi terhadap tidak maksimalnya kinerja tersebut.

Indikasi tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai belum merata dan masih memerlukan penguatan. Variasi dalam kemampuan pegawai mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dapat berimplikasi langsung terhadap kualitas interaksi kerja, baik dengan rekan kerja maupun masyarakat pengguna layanan. Oleh karena itu, temuan ini memberikan petunjuk bahwa kecerdasan emosional berpotensi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Pentingnya peran kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja publik, khususnya pada instansi pelayanan dasar seperti kecamatan, menegaskan bahwa aspek ini layak diteliti lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Penentuan populasi dilakukan agar penelitian memiliki sasaran yang jelas sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2022: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lawang Wetan yang berjumlah 36 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi dalam suatu penelitian. Penentuan sampel yang tepat akan membantu peneliti memperoleh data yang representatif sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara akurat. Menurut Wahyuni (2020: 3), sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili objek yang

akan diselidiki. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh untuk menentukan jumlah sampel. Menurut Sugiyono (2022: 85), teknik penentuan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sejalan dengan itu, Sugiyono (2019: 85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dan teknik ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lawang Wetan yang berjumlah 36 orang.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur uji reliabilitas digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Berikut kriteria untuk menentukan reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dinilai *reliabel*.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dinilai tidak *reliabel*.

Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi sederhana, yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022: 192). Adapun bentuk model regresi yang digunakan sebagai dasar adalah bentuk fungsi linier yakni :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen (Kecerdasan Emosional) e = *error* variabel pengganggu

Analisis Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2022: 212). Dalam penelitian ini pengujian korelasi menggunakan teknik analisis *Produk Moment*. Sebagai tolok ukur tinggi rendahnya koefisien korelasi digunakan tabel interpretasi menurut Sugiyono (2022: 248) sebagai berikut:

1. Jika korelasi $<$ 0,200 hubungannya sangat rendah.
2. Jika korelasi 0,200 – 0,399 hubungannya rendah atau lemah
3. Jika korelasi 0,400 – 0,599 hubungannya cukup atau sedang.
4. Jika korelasi 0,600 – 0,799 hubungannya tinggi atau kuat.
5. Jika korelasi 0,800 – 1,000 hubungannya sangat tinggi atau sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi memberikan gambaran mengenai besarnya kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat dalam suatu model penelitian.. Menurut Sugiyono (2022: 253), koefisien determinasi adalah koefisien untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan R^2 secara keseluruhan digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi dependen.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi simultan (R^2) adalah apabila nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya, apabila R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Penguji hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu dugaan hipotesis tersebut sebaiknya diterima atau ditolak. (Sugiyono, 2022: 215). Seperti dijelaskan diatas uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan anatar variable bebas terhadap variable terikat yang akan kita teliti itu diterima atau ditolak. Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0.05 yang artinya toleransi kesalahan 5% dan kebenaran akan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%.

Konsep Kinerja

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi tolok ukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Setiono dan Sustiyatik (2020:199), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan waktu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya, Asmike dan Sari (2022:3) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau lebih dalam suatu organisasi berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Widyaningrum (2020:6) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas pada periode tertentu, yang mencerminkan sejauh mana seseorang mampu memenuhi persyaratan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaannya, kinerja menjadi indikator yang digunakan organisasi untuk menilai tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rumawas (2021:1), kinerja atau *performance* merupakan perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi, yang saling bersinergi dalam melaksanakan strategi organisasi melalui serangkaian aktivitas yang telah dirancang sebelumnya.

Sementara itu, Adhari (2021:76) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan

dalam memenuhi persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar, moral, dan etika organisasi sehingga mampu memberikan kontribusi bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Melalui indikator kinerja, organisasi dapat menilai sejauh mana hasil kerja yang dicapai pegawai telah memenuhi target dan tujuan yang diharapkan. Menurut Adhari (2021:86), indikator kinerja pegawai mencakup sejumlah dimensi yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja pegawai tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

3. Ketepatan Waktu

Suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan Pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Hubungan Antar Perseorangan

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Konsep Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan salah satu kemampuan yang penting dimiliki oleh setiap individu, terutama dalam lingkungan kerja. Kemampuan ini membantu seseorang dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi sehingga mampu berinteraksi dengan baik, mengambil keputusan secara tepat, serta menghadapi berbagai situasi dan tekanan kerja secara efektif. Menurut Suryaningsih dkk. (2024:17), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam berbagai situasi kehidupan. Kemampuan tersebut melibatkan kesadaran terhadap perasaan diri sendiri maupun orang lain sehingga individu mampu beradaptasi dan memberikan respons yang tepat terhadap lingkungannya. Komponen utama kecerdasan emosional meliputi kesadaran diri, pengaturan emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial yang mendukung terciptanya hubungan yang sehat dan produktif.

Kecerdasan emosional tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengendalikan emosi, tetapi juga berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan, menyelesaikan konflik, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu bekerja secara lebih efektif, memiliki

kemampuan beradaptasi yang tinggi, dan mampu bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Goleman dalam Ramdhani (2022:6), kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali dan mengelola emosi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, menunda kepuasan, serta mengatur suasana hati secara positif. Goleman juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang lebih besar dibandingkan kecerdasan intelektual (IQ) dalam menentukan keberhasilan seseorang di dunia kerja. Kecerdasan intelektual hanya memberikan kontribusi sekitar 20% terhadap keberhasilan seseorang, sedangkan kecerdasan emosional memberikan kontribusi hingga sekitar 60%.

Kemampuan dalam membangun hubungan yang baik dengan orang lain merupakan salah satu wujud dari kecerdasan emosional. Individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan lebih mudah berinteraksi, bekerja sama, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sejalan dengan pendapat tersebut, Safrizal (2021:7) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang yang mampu memberikan pengaruh positif bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan lebih mudah mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain sehingga mampu membangun hubungan kerja yang harmonis.

Selain itu, kecerdasan emosional juga berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan mengarahkan emosinya untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan ini tidak hanya bermanfaat dalam kehidupan pribadi, tetapi juga sangat diperlukan dalam kehidupan sosial maupun dunia kerja. Sementara itu, Warastri (2021:30) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami, mengenali, merasakan, mengelola, dan mengarahkan emosi diri sendiri maupun orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mampu membangun hubungan yang baik, menyelesaikan konflik secara bijaksana, serta beradaptasi dengan berbagai situasi yang dihadapi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengendalikan, dan memanfaatkan emosi diri sendiri maupun orang lain secara efektif. Kemampuan tersebut mencakup kesadaran diri, pengendalian emosi, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang dapat membantu seseorang menjalin hubungan kerja yang baik, menghadapi berbagai tantangan, serta meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kecerdasan Emosional

Tanpa adanya indikator yang jelas, kecerdasan emosional hanya akan menjadi konsep abstrak yang sulit diukur dan diaplikasikan dalam kehidupan nyata. Oleh karena itu, para ahli mengembangkan berbagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi serta mengevaluasi sejauh mana seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik. Suryaningsih dkk (2024: 30), Pengukuran kecerdasan emosional melibatkan penggunaan berbagai alat atau instrumen untuk mengevaluasi dan mengukur tingkat kecerdasan emosional seseorang. Berikut adalah penjelasan relevan mengenai komponen pengukuran kecerdasan emosional :

1. Pengenalan Emosi (*Emotional Recognition*)

Pengenalan emosi, atau *Emotional Recognition*, adalah sebuah komponen penting dalam pengukuran kecerdasan emosional yang mendapat perhatian signifikan dalam penelitian psikologi modern. Hal ini melibatkan kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi orang lain melalui ekspresi wajah, intonasi suara, gerakan tubuh, dan ekspresi non-verbal lainnya.

2. Pemahaman Emosi (*Emotional Understanding*)

Pemahaman emosi, atau *Emotional Understanding*, merupakan elemen penting dalam pengukuran kecerdasan emosional yang membahas kemampuan individu untuk memahami sumber, makna, dan

implikasi dari emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain.

3. Pengaturan Emosi (*Emotional Regulation*)

Pengaturan Emosi adalah komponen penting dalam pengukuran kecerdasan emosional yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengelola dan mengontrol respons emosional terhadap berbagai situasi dan stimulus.

4. Penggunaan Emosi (*Emotional Management*)

Emotional Management, atau penggunaan emosi, adalah aspek kunci dalam pengukuran kecerdasan emosional yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola emosi dengan cara yang produktif dan efektif.

Setiap ahli memiliki perspektif yang sedikit berbeda dalam merumuskan indikator kecerdasan emosional, namun pada dasarnya semuanya merujuk pada kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Perbedaan tersebut justru memperkaya pemahaman kita tentang betapa kompleks dan multidimensinya konstruk kecerdasan emosional dalam kehidupan manusia. Sedangkan menurut Warastri (2021: 31), indikator kecerdasan emosional yang dibagi menjadi 5 (lima) wilayah utama, sebagai berikut :

1. Mengenali Emosi Diri

Mengenali emosi diri adalah mengetahui apa yang dirasakan seseorang pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya adalah orang yang handal bagi kehidupan mereka, karena memiliki perasaan lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya, atas pengambilan keputusan masalah pribadi. Kemampuan mengenali emosi diri juga merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul. Ini sering dikatakan sebagai dasar dari kecerdasan emosional. Seseorang yang mampu mengenali emosinya sendiri adalah bila ia memiliki kepekaan yang tajam atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan-keputusan secara mantap. Misalnya sikap yang diambil dalam menentukan berbagai pilihan, seperti memilih sekolah, sahabat, pekerjaan, sampai kepada pemilihan pasangan hidup.

2. Mengelola Emosi

Mengelola Emosi yaitu menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas. Kecakapan ini bergantung pula pada kesadaran diri. Mengelola emosi berhubungan dengan kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan emosional dasar. Orang-orang yang buruk kemampuannya dalam keterampilan ini akan terus menerus bertarung.

3. Kecerdasan emosional Diri Sendiri

Kecerdasan emosional diri sendiri adalah kemampuan menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk mekecerdasan emosional diri sendiri dan menguasai diri sendiri. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

Mengenali emosi orang lain atau empati adalah kemampuan untuk merasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan orang banyak atau masyarakat. Orang yang memiliki empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Membina Hubungan

Membina hubungan yaitu kemampuan mengendalikan dan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, memahami dan bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia. Singkatnya keterampilan sosial merupakan seni mempengaruhi orang lain. Memperhatikan kelima komponen kecerdasan emosi diatas, dapat dipahami bahwa kecerdasan emosi sangat dibutuhkan oleh manusia dalam rangka mencapai kesuksesan, baik dibidang akademis, karir maupun dalam kehidupan sosial.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah : ada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lawang Wetan.

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan konsep, gejala, atau variabel yang diteliti. Item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 36 orang, sehingga diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar $(n-2)$ atau $(36-2 = 34)$ dengan nilai r tabel sebesar 0,329 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, setiap item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> 0,329$.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,329). Pada variabel Kecerdasan Emosional (X), nilai r hitung berkisar antara 0,452 hingga 0,850, sedangkan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai r hitung berkisar antara 0,486 hingga 0,813. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka semua item pernyataan pada kedua variabel dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kecerdasan emosional sebesar 0,751 dan kinerja pegawai sebesar 0,767, yang keduanya telah melebihi batas minimum 0,60. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan konsisten dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian (reliabel).

Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.
Hasil Estimasi Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,717	5,101		2,101	,043
	Kecerdasan. Emosional_X	,912	,145	,733	6,288	,000
a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai_Y						

Sumber: Data primer (diolah SPSS), 2026

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,717 + 0,912X$. Penjelasan dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 10,717

Nilai konstanta sebesar 10,717 menunjukkan bahwa apabila variabel kecerdasan emosional (X) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 10,717. Nilai ini menggambarkan tingkat dasar kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional.

2. Koefisien Regresi (b) = 0,912

Nilai koefisien regresi sebesar 0,912 menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,912 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Uji Korelasi (R)

Tabel 2
Uji Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,524	3,480
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan.Emosional_X				

Sumber: Data primer (diolah SPSS), 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,733. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif (searah) antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka cenderung semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Jika mengacu pada kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai 0,733 termasuk dalam kategori kuat karena berada pada interval 0,60–0,799. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, sehingga peningkatan kecerdasan emosional berpotensi diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin. Nilai R² diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS untuk melihat kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,524	3,480
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan.Emosional_X				

Sumber: Data primer (diolah SPSS), 2026

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 53,8%. Dengan kata lain, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai berada pada kategori cukup besar. Sementara itu, sisanya sebesar 46,2% (100% – 53,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, pengalaman kerja, kepemimpinan, serta faktor organisasi lainnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan kecerdasan emosional (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial dengan membandingkan t hitung, t tabel, dan nilai signifikansi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,717	5,101		2,101
	Kecerdasan. Emosional_X	,912	,145	,733	6,288

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai_Y

Sumber: Data primer (diolah SPSS), 2026

Berdasarkan Tabel , diketahui nilai t hitung sebesar 6,288 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) yang dihitung menggunakan rumus $df = n - k - 1$, yaitu $df = 36 - 1 - 1 = 34$, sehingga pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($6,288 > 2,032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dapat diterima, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 36 pegawai Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin, diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil analisis data yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional maupun kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengenali dan mengelola emosi, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta membina hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Nilai r hitung pada variabel kecerdasan emosional berada pada rentang 0,452–0,850, sedangkan pada variabel kinerja pegawai berada pada rentang 0,486–0,813. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel sebesar 0,329, sehingga seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti secara andal.

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan: $Y = 10,717 + 0,912X$, Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 10,717 mengindikasikan bahwa ketika kecerdasan emosional dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 10,717. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,912 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,912 satuan. Dengan demikian, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,733. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.

Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai 0,733 termasuk dalam kategori kuat, yang berarti kecerdasan emosional memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan faktor organisasi lainnya.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,288 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,032 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin dapat diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,288 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lawang Wetan Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,733. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelvian. 2021. Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Kecerdasan emosional. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-2. Riau: Zanaf Publishing
- Agustine, Fitri Handayani. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior pada LAZ Al Bunyan Bogor." Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan Bogor.
- Asmike, Metik dan Sari. 2022. Manajemen Kinerja, Meningkatkan Keunggulan Bersaing. Madiun: Unipma Press
- Enny, Mahmudah W. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Umbra.
- Fauliany, Wanda. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya." Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung.
- Fauzy, Ahmad dkk. 2022. Metodologi Penelitian. Jakarta: CV Pena Persada. Fithriyyah, M Ummul.
2021. Dasar-Dasar Teori Organisasi. Pekanbaru: Irdev. Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi

- Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Undip
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Machali, Imam. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Ramadhani, Dwi Yuniar. 2022. Kecerdasan Emosional Dan Resiliensi Mahasiswa. Surabaya: Eureka Media Aksara.
- Rumawas, Wehelmina. 2021. Manajemen Kinerja. Manado: Unsrat
- Saat, Sulaiman dan Siti Mania. 2020. Pengantar Metodologi Penelitian. Makasar: Pustaka Almaida.
- Sabrina. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Umsu Press
- Safrizal, Helmi Buyung Aulia. 2021. Membangun Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sahir, Syafrida Hani. 2022. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Kbm Indonesia.
- Setiono, Beni A dan Enni Sustiyatik. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis. Surabaya: Universitas Hangtuah.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukei. 2020. Riset Pemasaran. Surabaya: Unitomo Press.
- Suryaningsih, Saripuddin, Widjiyati, dan Sumiyanto. 2024. Kecerdasan Emosional Era Digital. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana
- Wahyuni, Molli. 2020. Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25. Yogyakarta: Bintang Pustaka Mandiri.
- Warastri. Annisa. 2021. Kecerdasan Emosi : Strategi Untuk Mencapai Kesuksesan. Yogyakarta: Unisa
- Widyaningrum, Enny. 2020. Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai Dalam Organisasi. Surabaya: Indomedia Pustaka.
- Yuliani, Irma. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: RajaGrafindo Persada