

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROPINSI SULAWESI TENGAH

Rudiyanto Purady

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research aims to explore and analyze simultaneous and partial impacts of emotional quotient, work environment, and work culture on employee performance in Bina Marga Agency of Central Sulawesi. It involves 136 employees as respondents and applies multiple linear regressions with explanatory method of analysis. The results highlight that emotional quotient, work environment, and work culture simultaneously and partially have significant influence on employees' performance in Bina Marga Agency of Central Sulawesi

Keywords: *Emotional Quotient, work environment, work culture and employee performance*

Kecerdasan emosional seorang pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dengan kecerdasan emosional seorang pegawai mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dalam mencapai target atau tujuan sebuah instansi dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Kuswandi Jaya, dkk. 2012).

Lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya (Nitisemito, 2008 : 183). Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu pegawai betah untuk bekerja sehingga dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut

diatas, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya (B. Gani, 2014).

Adanya kinerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang (Kotter dan Heskett, 1992, dalam Sutanto, 2002). Sehingga menurut Kreitner dan Kinicki diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi

secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2008). Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 1999).

Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Menurut Byars (1984) dalam Suharto dan Cahyono (2005:14), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. karyawan sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja karyawan. Rendahnya kinerja pegawai berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang yang beraneka ragam, maka hal ini akan mempengaruhi ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu suasana batin/ psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti pegawai memerlukan motivasi, budaya organisasi yang tinggi serta kepuasan yang cukup agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif (Rahman, 2013).

Keberadaan pegawai negeri pada unit-unit administrasi dari tingkat pusat maupun daerah memiliki peran penting bagi kelancaran penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan termasuk Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Mengingat betapa besarnya peranan pegawai negeri sebagai modal dasar bagi pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan, maka upaya-upaya peningkatan kinerjanya menjadi sangat penting. Sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja pelayanan publik/masyarakat. Kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja mampu mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu untuk mencapai tujuan serta mampu mendorong dan menggugah semangat kerja, maka kualitas kinerja pegawai dapat meningkat.

Peningkatan kinerja yang baik harus pula dibarengi dengan kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja sebagai bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diberikan dan tak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset yang memegang kunci penting bagi instansi khususnya Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah dalam mencapai visi baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebuah kewajaran apabila dalam suatu instansi khususnya Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan sampai pada keahlian yang sangat sesuai dengan instansi Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, terdapat beberapa pegawai yang masih memiliki taraf kecerdasan emosional yang rendah yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemarah, tidak sabar, kurang peka terhadap perasaan orang lain, tidak mampu menghargai atau berempati terhadap orang lain, tidak dapat

mengendalikan perasaan dan mudah terpengaruh oleh perasaan negatif sehingga kurang memiliki kemampuan bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja yang dirasakan para pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah masih sangat kurang dari sisi fasilitas perlengkapan berupa penunjang kegiatan dilapangan, alat-alat yang dibutuhkan dalam mengukur jalan maupun kendaraan operasional yang digunakan sudah banyak tidak layak pakai. Untuk suasana kerja khusus lingkungan non fisik kurang koordinasi antara pegawai yang ada dilapangan dan pegawai yang ada dikantor ini disebabkan kebanyakan sub-sub bagian yang menangani kegiatan dilapangan lebih menunggu pegawai yang di kantor mengambil hasil pekerjaan dilapangan daripada mengantar langsung ke kantor. Sedangkan untuk lingkungan fisik kantor pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah belum mampu menampung semua pegawai yang ada dilingkup kantor, ini terlihat sub-sub bagian lebih banyak mengontral rumah sebagai aktivitas kantor.

Dengan terpisahnya beberapa aktivitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah akan berdampak dengan budaya kerja berupa integritas, profesional, dukungan manajemen, inovasi dan komunikasi. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, para dalam satu instansi khususnya Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah tidak saling mengenal, serta kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak pimpinan terhadap para pegawai. Disebabkan keberadaan pegawai yang ada di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah terdiri dari pegawai pusat dan pegawai daerah, dalam perbedaan status pegawai tersebut mempunyai sistem kerja yang sama akan tetapi mendapat fasilitas dan tunjangan yang berbeda. Hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai karena pegawai yang berstatus pegawai pusat akan mendapatkan tunjangan

lebih besar di bandingkan dengan pegawai yang berstatus pegawai daerah. Salah satu contoh penilaian kinerja pegawai, pegawai yang berstatus pegawai pusat penilaian dilakukan oleh PPK dalam bentuk DP3, sedangkan pegawai yang berstatus pegawai daerah penilaian dilakukan Kepala Dinas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:1) Apakah kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 2) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 4) Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

Tujuan penelitian ini adalah; 1) Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Jenis penelitian ini adalah eksplanatoris atau penjelasan yang menunjukkan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya (Sugiyono, 2006).

Meskipun model penelitian ini uraiannya mengandung deskripsi, akan tetapi

sebagai penelitian relasional fokusnya terletak kepada penjelasan terhadap hubungan-hubungan antar variabel. Unit analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah setiap individu (Singarimbun dan Effendi, 2006). Individu yang dimaksud disini adalah pegawai yang bekerja pada Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah

Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

Populasi dalam penelitian ini adalah 265 pegawai yang menjadi sampel 136 pegawai. Teknik sampling adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel yang didasarkan pada keadaan dan kebutuhan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *proportional random sampling*. Teknik *proportional random sampling*, menghendaki cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut, sehingga cara ini dapat memberi landasan generalisasi yang lebih dapat dipertanggungjawabkan tanpa memperhitungkan besar kecilnya sub populasi dan tiap-tiap sub populasi. Secara sederhana, analisis regresi berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Dalam penelitian ini variabel *dependen* atau terikat adalah *Kinerja pegawai* dan variabel *independen* atau bebas adalah *kecerdasan emosional*, *lingkungan kerja* dan *budaya kerja*.

Menurut Sugiyono (2008: 277) persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y: variabel *dependen*

a: konstanta

b_1 - b_2 : koefisien regresi

X_1 - X_n : variabel *independen* X

e: standar *error* (kesalahan pengganggu)

Rumus di atas apabila direlevansikan dengan penelitian ini akan diperoleh bentuk formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y: *Kinerja Pegawai*

a: konstanta

b_1 - b_3 : koefisien regresi

X_1 : *Kecerdasan Emosional*

X_2 : *Lingkungan Kerja*

X_3 : *Budaya Kerja*

e: standar *error* (kesalahan pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *indevenden* (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel *dependen* (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya kerja (X_3), terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0

diperoleh hasil-hasil penelitian dari 136 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja) terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,561	0,170	9,192	0,000
X ₁ = Kecerdasan Emosional	0,298	0,042	7,021	0,000
X ₂ = Lingkungan Kerja	0,178	0,032	5,594	0,000
X ₃ = Budaya Kerja	0,190	0,035	5,490	0,000
R- = 0,772				
R-Square = 0,603		F-Statistik = 66,899		
Adjusted R-Square = 0,594		Sig. F = 0,000		

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 1,561 + 0,298X_1 + 0,178X_2 + 0,190X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X₁, X₂, dan X₃) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 1,561 berarti kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,561.
2. Kecerdasan emosional (X₁) dengan koefisien regresi 0,298 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja (X₂) dengan koefisien regresi 0, 178 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik

lingkungan kerja yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.

4. Budaya kerja (X₃) dengan koefisien regresi 0,190 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara budaya kerjaya dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik budaya kerja yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni kecerdasan emosional (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan budaya kerja (X₃), dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah yakni:

Dari Tabel 1 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,594 atau = 59,40%. Hal ini berarti bahwa sebesar 59,40% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan tabel 4.11 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 66,899$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

b. Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional (X_1)

Untuk variabel kecerdasan emosional, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,298, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Untuk variabel lingkungan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,178, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan

demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

3. Budaya kerja (X_3)

Untuk variabel budaya kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,190, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, hasil pengujian terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

A. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah

Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan

budaya kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan budaya kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kemampuan pegawai untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi orang lain, misalnya kemampuan pengenalan diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial maka kemampuan kerja pegawai akan semakin meningkat dan hal ini tentunya kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan semakin baik. Bukan hanya kecerdasan emosional saja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja pegawai yang semakin tinggi, yaitu berupa fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik). Selain kedua faktor tersebut, yaitu kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, budaya kerja juga mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja. budaya kerja dalam hal ini adalah integritas, profesional, dukungan manajemen, inovasi dan komunikasi.

Kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja dengan ketiga variabel diatas memberikan dampak positif terhadap penyelesaian kerja yang telah ditugaskan, hal ini sebagai besar dirasakan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dimana jenis pekerjaan yang dilakukan bersifat teknis yang membutuhkan tingkat kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja yang kondusif.

Budaya kerja yang memberikan tanggapan positif dengan toleransi untuk kemajuan bersama. Setiap orang di tempat kerja, apakah itu manajer, direksi, staf, dan semua pemangku kepentingan lainnya wajib untuk saling memberikan tanggapan positif. Kesadaran masing-masing pihak untuk menyadari kesalahan atau kegagalan yang disebabkan oleh dirinya atau unit kerjanya,

akan membuat organisasi tumbuh sehat dan kuat. Sikap saling salah menyalahkan hanya akan memperburuk hubungan kerja, dan pada akhirnya akan membahayakan keutuhan organisasi. Karena, konflik dari hubungan buruk tersebut dapat membuat setiap orang gagal merespon risiko dengan pengetahuan dan akal sehat.

Hubungan kerja yang saling memberikan informasi yang berguna, serta saling menjalankan manajemen risiko mulai dari pekerjaan masing-masing, akan menjadikan hubungan kerja tersebut lebih bertanggung jawab. Sikap rendah hati dalam kecerdasan emosional akan menempatkan setiap orang selalu bekerja dalam suasana hati yang bahagia. Sehingga, setiap kesalahan atau kelalaian akan dengan cepat dapat diperbaiki.

Lingkungan kerja yang positif dihasilkan dari energi kolaboratif dan disiplin. Bila semua karyawan dan pimpinan dapat membangun hubungan yang harmonis, dan dapat bekerja dengan dukungan energi kolaboratif tanpa pamrih, termasuk mendapatkan rasa hormat atas semua energi positif yang mereka kontribusikan kepada organisasi; maka, lingkungan kerja tersebut akan menjadi sangat produktif, efektif, kreatif, efisien, dan penuh energi bahagia. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Susetyo, dkk (2014).

B. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi perilaku tiap pegawai dalam mengatasi masalah yang muncul pada dirinya. Hal ini berarti bahwa dengan kecerdasan emosional pegawai dapat mengontrol perilakunya ketika sedang memecahkan masalah. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memecahkan masalah dengan baik,

seperti mampu menilai dan memahami setiap emosi yang muncul dan menjadikannya tolah ukur positif untuk menghasilkan pemecahan masalah yang efektif yaitu pemecahan masalah yang tidak merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.

Kecerdasan emosional mempengaruhi perilaku tiap pegawai dalam mengatasi masalah yang muncul pada dirinya. Hal ini berarti bahwa dengan kecerdasan emosional pegawai dapat mengontrol perilakunya ketika sedang memecahkan masalah. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memecahkan masalah dengan baik, seperti mampu menilai dan memahami setiap emosi yang muncul dan menjadikannya tolah ukur positif untuk menghasilkan pemecahan masalah yang efektif yaitu pemecahan masalah yang tidak merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.

Menurut Goleman (2007), kecerdasan emosional atau *emotional Quotient* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dan kecakapan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosional yang dapat menghasilkan kinerja menonjol dalam pekerjaan. Kerangka kerja kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, pengaturan, motivasi, empati dan ketrampilan sosial.

Dalam hasil penelitian nilai mean tertinggi yaitu indikator motivasi dan keterampilan sosial pada variabel kecerdasan emosional, hal ini menandakan bahwa kemampuan pegawai yang ada pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dalam meningkatkan kinerja selalu mengembangkan kemampuan, berpegang teguh pada komitmen, mengambil inisiatif, berinteraksi, membangun team work, bersosialisasi dan selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Hasil penelitian Waryanti (2011) dan

Kuswandi Jaya, dkk. (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Meskipun pegawai diberikan rangsangan yang layak, semangat kerja bisa menjadi jelek apabila lingkungan kerjanya diabaikan. Oleh karena itu hendaknya diupayakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat pegawai merasa betah diruangan, merasa senang, bersemangat melaksanakan kegiatan atau tugasnya. Namun sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak baik maka pegawai merasa tidak betah berada diruangan kerjanya dan akan menimbulkan perasaan malas serta tidak bersemangat untuk melakukan tugas-tugas diruangannya. Menyadari akan peranan dan kedudukan manusia sangat penting didalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, maka tingkat semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Suasana kenyamanan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik kenyamanan yang timbul dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, pada dasarnya dapat mendorong gairah bekerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas kerja pegawai tersebut sudah barang tentu akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi,

sehingga juga menggambarkan adanya peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dari hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja indikator yang paling dominan yaitu lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik), kondisi lingkungan kerja yang berada pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah sudah sesuai dengan kondisi yang diinginkan para pegawai, kebersihan selalu terjaga, perlengkapan kantor selalu bersih, sirkulasi udara di tiap ruang sangat baik dan penataan ruang sangat mendukung dalam aktivitas pekerjaan. Hasil penelitian Kurniawaty Dian (2007), menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

D. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja tercipta dari adanya kebiasaan bertingkah laku atau berperilaku para pegawai didalam kantor.

Budaya kerja menjadi suatu norma yang menjadi pedoman bagi pegawai didalam menjalankan tugas atau dalam menjalin interaksi dengan orang-orang lain yang ada di kantor. Terciptanya budaya kerja yang dapat mengarahkan pegawai ke dalam etika kerja yang baik dan menghasilkan kualitas kerja yang baik dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor. Budaya kerja yang baik dipengaruhi integritas dari para pegawai yaitu kemampuan membaur, disiplin menjalankan peraturan, mampu menjalankan visi dan misi perusahaan dan menyampaikan ide dan gagasan secara jujur. Faktor lainnya yaitu profesionalisme yang meliputi selalu mengoreksi hasil kerja, persaingan yang sehat dan menghargai hasil kerja.

Dukungan manajemen juga menjadi faktor penting yang mampu mendorong

terciptanya budaya kerja, dukungan tersebut meliputi memperhatikan kesejahteraan pegawai, memperhatikan kebutuhan pegawai dalam proses kelancaran kerja dan dukungan kendaraan inventaris untuk pekerjaan luar kantor. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang baik yaitu inovasi yang meliputi pegawai menggunakan cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mampu memberikan masukan manajemen tentang sistem pemasaran. Komunikasi yang baik bisa bekerjasama dengan pihak lain dan mampu menjalin hubungan harmonis dengan segala elemen dan mampu memberikan penjelasan kepada pihak luar seperti sistem manajemen kantor merupakan beberapa faktor yang juga dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih baik. Adanya dukungan integritas dan profesionalisme membuat pegawai lebih fokus pada pekerjaan yang dijalani.

Dalam hasil penelitian indikator yang mempunyai nilai mean tertinggi yaitu komunikasi pada variabel budaya kerja, hal ini menandakan bahwa komunikasi antar pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah terjadi dengan baik bekerjasama dengan pihak lain, hubungan yang harmonis, dan memberikan penjelasan yang baik tentang hasil kerja. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi institusi. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi yang dibangun oleh pimpinan dan harus diterima oleh setiap bawahan. Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan karyawan yang memuaskan yang dibangun

berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan (Muhammad, 2007 : 172). Hasil penelitian ini Lahay Farida (2008), dan Abdul Rahim, Rizal (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan yakni; 1) Kecerdasan Emosional, Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. 2) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. 4) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan beberapa hal untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan hasil penelitian ini sebagai berikut: 1) Disarankan kepada pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah agar dapat mempertahankan kecerdasan emosional dengan pengelolaan emosi yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan efektif dan mengerjakan pekerjaan dengan baik. 2) Lingkungan kerja merupakan faktor yang harus ditingkatkan baik fasilitas perlengkapan, suasana kerja maupun lingkungan tempat kerja. Dengan adanya

aktivitas kantor yang masih melakukan penyewaan rumah sebagai kegiatan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. 3) Meningkatkan budaya kerja khususnya dukungan manajemen, perlu adanya perhatian yang dilakukan oleh pimpinan guna peningkatan kinerja pegawai seperti kesejahteraan, kebutuhan dan pembagian kendaraan kantor.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada : Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E., M.Si. dan Dr. Sulaeman Miru, S.E., M.Si, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam proses pembimbingan selama ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rahim, Rizal. 2013. Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Perhubungan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Tesis* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu, Sulawesi Tengah
- B. Gani, Samsidar. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Palu Klas IA. *Tesis* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu, Sulawesi Tengah
- Eko Susetyo, Widyanto, Amiartuti Kusmaningtyas dan HendroTjhajono. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*. Vol. 1 No.1 Hal. 83-93.
- Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.

- 9Kurniawaty, Dian, 2007. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Tesis* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu, Sulawesi Tengah.
- Kuswandi Jaya, Maryana, Ded Mulyadi, Eman Sulaeman. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen Vol 10 No. 1 Oktober 2012 Hal. 1038 – 1046.*
- Lahay, Farida, 2008. Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah. *Tesis* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu, Sulawesi Tengah.
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari dan Martini. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Pres. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito, Alex. 2008. *Manajemen Personalia*. CV. Ghalia Indonesia. Jakartat
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *e-jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 2. Hal : 76 - 86
- Singarimbun, M. dan Effendi, S., 2006. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Alfabeta : Bandung
- Suharto dan Cahyono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Vol 1, No 1 : 13-30.*
- Sutanto, Alfono 2002. Peran Budaya Organisasional Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Benefit*, Volume 6 No. 2 Desember. Hal : 120-130.
- Waryanti. 2011. Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada RS Umum Daerah Kota Semarang). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro