



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PD PASAR HORAS JAYA PASAR DWIKORA KOTA PEMATANGSIANTAR

Fitri Yani Nasution¹⁾*, Darwin Lie²⁾, Fitria Halim³⁾, Nana Triapnita Nainggolan⁴⁾

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: ¹fitri.yn@gmail.com, ²darwin@stiesultanagung.ac.id,

³fitriahalim2839@stiesultanagung.ac.id, ⁴nanatriapnita@stiesultanagung.ac.id

Abstrak

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai tetap PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora. Data yang digunakan adalah data dengan cara kualitatif dan data kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif. Hasil analisis dari regresi linier berganda: $\hat{Y} = 18,168 + 0,726X_1 + 0,639X_2$ artinya terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hubungan ketiga variabel adalah kuat yaitu $r = 0,726$. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan baik buruknya kinerja pegawai 53%, dan sisanya 47% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji $f_{hitung} (26,259) > f_{tabel} (0,05)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The formulation of the problem of this research is how the influence of emotional intelligence and organizational commitment on employee performance at PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora City, Pematangsiantar. This research uses the design of library research and field research. The population in this study were 50 permanent employees of PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora. The data used are data by qualitative and quantitative data, and data collection techniques by questionnaire, interview and documentation. Then the data analysis technique uses descriptive qualitative methods and quantitative descriptive methods. The results of the analysis of multiple linear regression that is $= 18,168 + 0,726X_1 + 0,639X_2$ means that there is a positive influence between emotional intelligence and organizational commitment to employee performance. The relationship between the three variables is strong, $r = 0.726$. From the coefficient of determination can be explained by good and bad 53% employee performance, and the remaining 47% is explained by other factors not discussed in this study. From the results of the processing and calculation of the questionnaire, the writer concluded that emotional intelligence and organizational commitment at the PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Market in Pematangsiantar City had a positive and significant effect on employee performance. This is proven through simultaneous hypothesis testing, where the results of the test $f_{count} (26.259) > f_{tabel} (0.05)$ with a significance level of $0.000 < \alpha 0.05$.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Employee Performance

Article History: Received 19 Agu 2019 Revised 02 Sep 2019 Accepted 23 Sep 2019

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberadaannya sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Banyak organisasi yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menjalankan aktivitas kerja dengan efisien. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi, karena aspek-aspek yang terdapat di dalam kinerja pegawai akan memberikan dampak secara keseluruhan bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Kinerja adalah prestasi aktual karyawan atau pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan atau pegawai. Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar dibentuk sesuai dengan Perda Nomor 5 Tahun 2014 tentang perusahaan daerah yang bertugas untuk mengawasi, mengelola, serta pengendalian pasar tradisional di Kota Pematangsiantar, agar terwujudnya kondisi pasar tradisional yang nyaman dan tertib diharapkan seluruh pegawai dapat berkinerja dengan baik. Berdasarkan Peraturan Walikota Kota Pematangsiantar No 5 Tahun 2014 tentang Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. Pegawai PD Pasar Horas Jaya dalam menilai kinerja pegawainya berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 46 Tahun 2011. PD Pasar Horas Jaya (PDPHJ) Kota Pematangsiantar dalam penilaian kinerja pegawai terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Dimana pada dimensi sasaran kinerja pegawai pada indikator kualitas tingkat keberhasilan pegawai dari tugas yang dikerjakan masih belum sesuai harapan, pegawai masih banyak yang menunda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya pada indikator ketetapan waktu pegawai menyelesaikan pekerjaan dikatakan belum optimal terlihat dari beberapa pegawai yang suka menunda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga tugas yang diberikan tidak selesai sesuai waktu yang diharapkan. Fenomena kecerdasan emosional

pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar pada dimensi kesadaran diri pada indikator mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri terlihat para pegawai belum mengetahui kekuatan, keterbatasan diri dan kemampuan sendiri, serta kurang percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat ketika pegawai menerima tugas baru dari atasan, pegawai merasa ragu dan cemas apakah mampu mengerjakannya dengan baik. Selanjutnya pada indikator keyakinan akan kemampuan sendiri ini berkaitan dengan kurang sadarnya akan kekuatan diri sehingga menimbulkan kurang percaya terhadap kemampuan yang dimiliki pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai kurang sadar terhadap kemampuan yang ada didalam dirinya. Fenomena komitmen organisasi pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar pada dimensi komitmen afektif pada indikator rasa bangga masih belum optimal dikarenakan pihak PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora tidak bisa menjamin kesejahteraan untuk para pegawai. Hal ini terlihat dari pegawai yang merasa tidak bangga menceritakan tentang perusahaan tempat dia bekerja karena pihak PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora kurang memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya seperti memberikan asuransi kesehatan kepada para pegawai serta memberikan jenjang karir yang jelas kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja. Selanjutnya pada indikator bahagia masih belum optimal dikarenakan pegawai kurang senang dengan lingkungan pekerjaan dan jarang mendapat bonus dari hasil kerja. Hal ini terlihat dari lingkungan kerja yang kumuh dan kurang nyaman serta beberapa pegawai kurang semangat dalam bekerja karena menganggap hanya rutinitas biasa, hasil kerja pegawai yang baik tidak mendapatkan bonus dari pihak perusahaan terlihat dari penampilan pegawai ketika datang ke kantor tidak memperlihatkan senyum bahagia dan bahkan ketika apel pagi banyak pegawai yang tidak mengikutinya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan pengaruh kecerdasan

emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

LANDASAN TEORI

Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Daft (2002:6), “manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia”. Sementara menurut Handoko (2000:10), “manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan”.

Kecerdasan Emosional

Dalam organisasi, setiap pegawai pasti ingin berprestasi dalam bidang pekerjaannya. Keberhasilan dan kesuksesan dalam bekerja tidak hanya didukung oleh kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip, dan memiliki dorongan berprestasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2010:67), “kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki keterampilan-keterampilan sosial”. Sementara itu, menurut Patton (2011:3), “kecerdasan emosional artinya sederhana, yaitu menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja”. Berdasarkan uraian pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu/seseorang dalam mengenali,

memahami perasaan dirinya dan orang lain, mengelola emosi yang ada dalam dirinya, memotivasi diri mereka, mengekspresikan empati untuk orang lain, serta memiliki keterampilan sosial untuk menjalin hubungan dengan orang lain.

Komitmen Organisasi

Setiap organisasi pasti membutuhkan pegawai. Pegawai yang merupakan bagian dari organisasi perlu dilatih untuk memiliki komitmen dalam diri mereka. Komitmen memiliki peranan penting dalam organisasi dan pegawai yang berkomitmen menjadi faktor penunjang bagi organisasi dalam mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target atau tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2014:712), “komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya”. Adapun menurut Luthans (2006:224), “komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dan penerima nilai dan tujuan organisasi”. Komitmen organisasi dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, sehingga komitmen organisasi sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kesediaan dan kesetiaan pegawai dalam bekerja pada organisasinya dimana ia menjadi anggotanya untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada organisasi dalam dirinya dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam rangka mencapai tujuan dari suatu organisasi. Menurut Dessler (2007:85), “kinerja adalah prestasi aktual karyawan atau pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan atau pegawai”.

itu menurut Zainal, dkk. (2015:406), “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”.

Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi, tanpa kinerja baik maka sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam menggunakan kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

METODE

Tempat dilaksanakannya penelitian ini berada di PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora JL. TB. Simatupang, Kelurahan Sukadame, Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar Sumatera Utara kodepos 21146. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 50 orang pegawai tetap PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu keseluruhan populasi dan menjadi responden.

Desain penelitian adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Jenis data yang adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari pegawai mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar. Sesudah pengujian data maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai

nilai interval kelas berlaku ketentuan kategori dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: data diolah

Gambaran Kecerdasan Emosional pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar

Dapat diketahui bahwa dimensi pada dimensi kesadaran diri pada indikator mengenali emosi sendiri berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan pegawai mengenali suasana hati,serta sadar diri terhadap perilakunya untuk mematuhi aturan dan etika dalam bekerja. Pada indikator mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri berada pada rata-rata 2,90 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan pegawai kurang sadar dengan kekuatan dan keterbatasan diri yang dimilikinya dalam mencapai sasaran kerja di organisasi. Hal ini terlihat ketika pimpinan sedang mengadakan rapat banyak pegawai yang tidak percaya diri untuk mengajukan pendapatnya seperti kendala yang dihadapi di lapangan kepada pimpinan dikarenakan pegawai merasa malu untuk menunjukkan dirinya.

Pada indikator keyakinan akan kemampuan sendiri berada pada rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, ini berkaitan dengan kurang sadarnya terhadap kekuatan diri sehingga menimbulkan kurang percaya terhadap kemampuan yang dimiliki pegawai. Hal ini terlihat ketika pegawai menerima tugas yang baru pegawai merasa ragu dan cemas apakah mampu mengerjakannya dengan baik atau tidak. Pada dimensi manajemen diri dengan indikator menahan emosi berada pada rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu menahan dorongan negatif sehingga mengekspresikan emosinya dengan tepat saat bekerja.

Pada indikator menjaga norma kejujuran berada pada rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mendapatkan kepercayaan dari pemimpin untuk menyelesaikan tugas di kantor. Pada indikator bertanggung jawab atas kinerja pribadi berada pada rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat sasaran.

Dimensi motivasi diri dengan indikator dorongan untuk menjadi lebih baik berada pada rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai dalam mencapai kinerja yang baik. Pada indikator menyesuaikan dengan sasaran organisasi berada pada rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai lebih fokus dalam mencapai target yang ditetapkan dalam mencapai kinerja yang baik. Pada indikator kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan berada pada rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan tingginya optimisme pegawai untuk berprestasi dalam organisasi.

Dimensi empati dengan indikator kesadaran akan perasaan orang lain berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan sikap dan komunikasi antar pegawai terjalin baik. Pada indikator membaca hubungan emosi suatu kelompok berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan hubungan yang terjalin antar pegawai baik sehingga terciptanya keharmonisan kerja. Pada indikator menciptakan kesempatan melalui pergaulan berada pada rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai meningkatkan hubungan kerja dengan Dimensi yang terakhir keterampilan sosial dengan indikator kemampuan persuasi berada pada rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan adanya saling percaya antar pegawai. Pada indikator memberi pesan yang jelas berada pada rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan komunikasi yang tepat antar pegawai dalam menyampaikan

informasi. Pada indikator kemampuan pegawai bekerja sama membangun hubungan dengan pegawai lain berada pada rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan sehingga meningkatkan performa dan kualitas pegawai..

Dari total jawaban responden mengenai kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial mendapat nilai rata-rata sebesar 3,63 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi 3,86 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi keterampilan sosial pada indikator kemampuan pegawai bekerja sama membangun hubungan dengan pegawai lain. Nilai rata-rata terendah sebesar 2,90 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi kesadaran diri pada indikator mengetahui kekuatan diri..

Gambaran Komitmen Organisasi Pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar

Dapat diketahui bahwa dimensi untuk dimensi komitmen afektif pada indikator keterikatan secara emosional berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban tinggi, dikarenakan pegawai merasa sebagai bagian keluarga besar perusahaan. Indikator rasa bangga berada pada rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, dikarenakan pihak PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora tidak bisa menjamin kesejahteraan untuk para pegawai. Hal ini terlihat dari pegawai yang merasa tidak bangga menceritakan tentang perusahaan tempat dia bekerja karena pihak PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora kurang memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya seperti memberikan asuransi kesehatan kepada para pegawai serta memberikan jenjang karir yang jelas kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja.

Indikator bahagia dalam bekerja berada pada rata-rata 3,14 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, dikarenakan pegawai kurang senang dengan lingkungan pekerjaan dan jarang mendapat bonus dari hasil kerja. Hal ini terlihat dari lingkungan kerja yang kumuh dan kurang

nyaman serta tidak memiliki kesempatan untuk naik tangga dan menumbuhkan karier, juga kurangnya minat pegawai dalam bekerja. Hasil kerja pegawai yang baik tidak mendapatkan bonus dari pihak perusahaan terlihat dari penampilan pegawai ketika datang ke kantor tidak memperlihatkan senyum bahagia dan bahkan ketika apel pagi banyak pegawai yang tidak mengikutinya.

Pada komitmen berkesinambungan dengan indikator tetap bertahan di organisasi yang merupakan kebutuhan memperoleh nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban tinggi, dikarenakan pegawai menganggap bahwa bekerja merupakan bagian dari kebutuhan mereka untuk memenuhi kelangsungan hidup mereka. Indikator keraguan meninggalkan organisasi memperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban tinggi, dikarenakan sudah merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga adanya perasaan ragu apabila meninggalkan organisasi. Indikator bertahan bekerja untuk menghindari sanksi memperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban tinggi, dikarenakan adanya sanksi yang diberikan organisasi apabila meninggalkan organisasi.

Dimensi yang terakhir mengenai komitmen organisasi yaitu komitmen normatif dengan indikator tanggung jawab terhadap perusahaan memperoleh nilai rata-rata 3,66 dengan kriteria jawaban tinggi, dikarenakan pegawai bertanggung jawab mengemban pekerjaannya. Indikator tingkat kewajiban untuk bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban tinggi dikarenakan pegawai yang bekerja menganggap bahwa bekerja itu sesuatu yang wajib. Indikator selanjutnya memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas memperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban tinggi, dikarenakan pegawai merasa selama ini tugas-tugas yang diterima sesuai sehingga muncul keyakinan pada diri pegawai dalam mengerjakan tugas yang diterima.

Secara keseluruhan, dari total jawaban responden mengenai komitmen organisasi berdasarkan komitmen afektif, komitmen

berkesinambungan dan komitmen normatif mendapat nilai rata-rata sebesar 3,61 dengan kriteria jawaban tinggi. Nilai rata-rata tertinggi 3,82 dengan kriteria jawaban tinggi untuk dimensi komitmen berkesinambungan pada indikator tetap bertahan di organisasi yang merupakan kebutuhan, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,16 dengan kriteria jawaban cukup tinggi untuk dimensi komitmen afektif pada indikator bahagia dalam bekerja.

Gambaran Kinerja Pegawai Pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar

Dapat dilihat pada dimensi sasaran kinerja pegawai dengan indikator kuantitas berada pada rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik, karna tingkat pencapaian kerja pegawai PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora sudah optimal. Pada indikator kualitas berada pada rata-rata 3,16 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan tingkat keberhasilan dari tugas yang diberikan sering tidak terselesaikan dan tidak sesuai dengan apa yang diharap. Pada indikator waktu menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,10 dengan kriteria cukup baik, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang suka menunda untuk melaksanakan tugas yang diberikan membuat tugas terbengkalai sehingga tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu yang diharapkan. Pada indikator kehadiran pegawai berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dengan adanya mesin finger print membuat pegawai selalu tepat waktu saat masuk kantor dan merasa takut akan sanksi yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Pada indikator anggaran yang dibutuhkan berada pada rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai tidak terlalu membutuhkan banyak biaya untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

Pada indikator kuantitas pencapaian target berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari hasil kerja yang didapat pegawai selalu memenuhi target yang sudah ditentukan oleh kantor pusat. Pada indikator tingkat ketelitian berada pada rata-rata

3,84 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai selalu bekerja pada tupoksinya masing-masing dan tidak menerima tugas tambahan dari bidang lain yang bukan tupoksinya membuat tugas yang dikerjakan mendapat hasil yang baik. Pada indikator mengalokasikan biaya berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu dan memiliki kemampuan dalam melakukan pembiayaan yang bisa memberikan manfaat bersama agar dapat memberikan manfaat bersama dan menghasilkan jasa yang baik bagi perusahaan.

Pada dimensi perilaku kerja, pada indikator tingkat pelayanan yang diberikan pegawai berada pada rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai selalu memberikan pelayan sesuai dengan Standard Operating Procedure (S,O,P) yang telah ditentukan pihak organisasi. Pada indikator sikap dan perilaku berada pada rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat pegawai mampu berperilaku ramah dan menunjukkan sikap sopan saat melayani pedagang dan masyarakat. Pada indikator etika berada pada rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik, karena pegawai selalu menunjukkan sikap dan norma yang baik saat bekerja menunjukkan bahwa pegawai adalah orang yang terpelajar dan beretika baik. Pada indikator kemampuan pegawaidi dalam kantor berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan sesuai tupoksinya.

Pada indikator komitmen berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan pegawai PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora mempunyai tanggung jawab yang kuat dalam bekerja dan komit dalam melaksanakan pekerjaan. Pada indikator kesediaan melakukan tugas tanpa diperintah berada pada rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang langsung mengerjakan tugas pekerjaan sebelum pimpinan datang. Pada indikator kewajiban pegawai dalam masuk kerja berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria

jawaban baik, hal ini terlihat dimana pegawai yang merasa takut akan sanksi yang diberikan PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora membuat pegawaiselalu hadir dan jarang membolos kerja.

Pada indikator pemberian sanksi oleh perusahaan berada pada rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik, dimana pihak PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan pekerjaan dengan cara tiga tahap yaitu teguran pertama, kedua, dan ketiga kemudian berlanjut dengan pemecatan dengan cara tidak hormat. Pada indikator kerjasama antara pegawaberada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, dimana para pegawai terlihat sering berinteraksi mengenai pekerjaan maupun masalah yang dihadapi saat bekerja. Pada indikator hubungan pegawai dengan atasan berada pada rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan mampu menerima masukan dari pegawai atas keluhan yang dihadapi pegawai saat bekerja.

Pada indikator sikap sosialisasi pimpinan berada pada rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik, dimana pimpinan PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora selalu memberikan motivasi kepada pegawainya dan suka berinteraksi dengan bawahannya. Pada indikator kebijakan dalam menempatkan pegawainya berada pada rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan mengkoscek setiap sebulan sekali hasil kerja dari pegawai, pegawai dengan hasil yang kurang baik akan mendapat tugas baru yang akan di sesuaikan dengan kemampuan setiap pegawai.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa untuk total jawaban responden mengenai kinerja pegawai berada pada rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,94 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi perilaku kerja dengan indikator kemampuan pegawai di dalam kantor, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi sasaran kinerja pegawai dengan indikator waktu menyelesaikan pekerjaan.

**Deskriptif Kuantitatif
Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan Y adalah kinerja pegawai. Maka perhitungan menggunakan program SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

**Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	18,168	8,883	
Kecerdasan Emosional	,726	,134	,588
Komitmen Organisasi	,639	,268	,259

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : hasil pengolahan data primer

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2 di atas, diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 18,168 + 0,726X_1 + 0,639X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan

Analisa distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel X1 (kecerdasan emosional), X2 (komitmen organisasi) dan Y (kinerja pegawai) dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor, selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubah,

dinyatakan dengan yang dinamakan korelasi dan disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS versi 21. Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3
Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,528	,508	9,420

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber : hasil pengolahan data primer

Dari hasil korelasi pada tabel 3 di atas diperoleh nilai r = 0,726 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kecerdasan emosional, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria korelasi pada tabel 1 .Diperoleh nilai koefisien determinasi R = 0,528, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar sebesar 53% dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis
Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4
Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4660,157	2	2330,078	26,259	,000 ^b
1 Residual	4170,563	47	88,735		
Total	8830,720	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Kecerdasan Emosional (X1),
Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26,259 > F_{tabel}$ dengan $(0,05 ; 2 \text{ vs } 47)$ sebesar 3,20, atau dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis (uji t). Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2,045	,046
Kecerdasan Emosional	5,420	,000
Komitmen Organisasi	2,385	,021

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada kecerdasan emosional sebesar $5,420 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1 (50-2-1=47)$ sebesar 2,011 atau taraf signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar.

Nilai t_{hitung} pada komitmen organisasi sebesar $2,385 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1, (50-2-1=47)$ sebesar 2,011 atau taraf signifikan $0,021 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar.

Evaluasi

Kecerdasan Emosional Pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar

Kecerdasan emosional pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik. Ada beberapa aspek yang di nilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain, yang pertama yaitu pada dimensi kesadaran diri dengan indikator mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri diperoleh nilai rata-rata 2,90 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya sebaiknya pihak organisasi mengembangkan potensi-potensi dasar yang telah tertanam dalam diri masing-masing pegawai maupun potensi pengembangan melalui pendidikan, diberi pelatihan dan pencerahan, melakukan uji kekuatan dan kelemahan untuk meningkatkan pengetahuan mengenali kekuatan diri. Hal ini penting karena dengan melakukan pelatihan dan pencerahan kepada pegawai akan mengetahui kekuatannya sehingga pegawai dapat menghilangkan keraguan terhadap dirinya sendiri serta menjadi lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada indikator keyakinan akan kemampuan sendiri memperoleh nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya yaitu hampir sama dengan untuk mengetahui kekuatan diri, hanya saja disini pegawai diberi pelatihan pengembangan kemampuan dirinya, hal ini penting karena dengan melakukan pelatihan pengembangan kemampuan pegawai ini maka pegawai akan mengetahui dimana letak potensi yang dimilikinya dan mengembangkannya sehingga tidak perlu merasa takut terhadap kemampuan orang lain.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar sudah dikategorikan baik.

Walaupun demikian, pegawai lebih meningkatkan kecerdasan emosional dalam diri dan mengevaluasi kembali hasil kerja dari setiap pekerjaan yang dicapai.

Komitmen Organisasi Pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar

Komitmen organisasi sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pegawai dalam bekerja. Komitmen organisasi pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai rata-rata 3,61 dengan kriteria jawaban tinggi.

Ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain, yang pertama yaitu pada dimensi komitmen afektif dimana pada indikator rasa bangga memperoleh nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, cara meningkatkannya yaitu dengan mengingatkan pegawai bahwa apa yang mereka kerjakan sangat berguna pada masyarakat, dan mempunyai visi besar membangun Pemerintah Kota maupun bangsa.

Pada indikator bahagia dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,14 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, cara mengatasinya sebaiknya pimpinan lebih memotivasi bawahannya serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperhatikan kebutuhan sumber daya manusianya. hal ini penting karena dengan motivasi pegawai akan merasa lebih ingin berprestasi sehingga akan bekerja keras, ditambah dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai merasa semangat dalam bekerja, menjamin kesejahteraan, membuka jenjang karir yang transparan kepada pegawai yang berprestasi akan membuat pegawai lebih bahagia dalam bekerja.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa komitmen organisasi pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar sudah dikategorikan tinggi. Walaupun demikian, diharapkan kepada setiap

pihak, baik pegawai maupun pimpinan organisasi untuk menjalin kerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas dan dapat mengikuti pelatihan yang diadakan oleh organisasi.

Kinerja Pegawai Pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam rangka mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kinerja pegawai pada PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar sudah dapat dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79, namun ternyata ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan karena nilainya masih dibawah rata-rata.

Pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator tingkat mutu hasil kerja yang berada pada nilai rata-rata 3,16 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara meningkatkannya sebaiknya pimpinan melakukan pengawasan lebih kepada pegawai yang diberikan tugas agar terciptanya kinerja yang lebih baik dan efektif. Pada indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara meningkatkannya adalah pegawai diberikan teguran seperti menambah tugas kepada pegawai yang sukamenunda pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan agar tugas dan hasil yang diinginkan selesai sesuai dengan waktu yang diharapkan.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora harus memperhatikan sasaran kinerja pegawai pada indikator kualitas tingkat mutu hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan lebih ditingkatkan agar PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora lebih maju sesuai visi dan misi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kecerdasan emosional diperoleh hasil dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi keterampilan sosial pada indikator kemampuan menyelesaikan pendapat. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi kesadaran diri dengan indikator mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komitmen organisasi diperoleh hasil dengan kriteria jawaban tinggi. Kemudian nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi komitmen berkesinambungan pada indikator bertahan di organisasi yang merupakan kebutuhan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi komitmen afektif dengan indikator bahagia dalam bekerja.
- c. Hasil analisis deskriptif kuantitatif tentang kinerja pegawai diperoleh hasil dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi perilaku kerja pada indikator kemampuan pegawai di dalam kantor. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas.
- d. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional, komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar.
- e. Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara kecerdasan emosional, komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi
- f. Hasil pengujian uji simultan (Uji F), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional

dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar.

- g. Hasil pengujian uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar secara parsial.

Saran

- a. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar, untuk itu sebaiknya pegawai diberikan pelatihan Psikologis, dan pencerahan mengenai pentingnya memiliki kecerdasan emosional yang baik agar kinerja pegawai pada organisasi menjadi lebih baik.
- b. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar yang efektif dan efisien, sebaiknya pihak PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora harus mengutamakan kesejahteraan pegawainya, memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya seperti memberikan asuransi kesehatan kepada para pegawai serta memberikan jenjang karir yang jelas kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja agar pegawai merasa bangga dan bahagia menjadi anggota organisasi
- c. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar sebaiknya pimpinan harus lebih memperhatikan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai agar tugas bisa terselesaikan dengan baik agar pekerjaan yang diberikan tidak tertunda dan selesai sesuai dengan waktu yang diharapkan.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar,

sebagian bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2002. **Manajemen, Jilid 1, edisi kelima.** Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Kesepuluh. Jilid I. Jakarta: PT. INDEKS.
- Handoko, T. Tani. 2000. **Manajemen.** Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi.** Edisi kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2010. **Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi.** Edisi kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Patton, Patricia. 2011. **EQ Karir Sukses.** Jakarta: Delapratasa.
- Wirawan. 2014. **Kepemimpinan.** Cetakan 2 edisi pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, et. al. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.** Edisi ketiga. Cetakan 7. Jakarta: Rajawali Pers.