

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG

Ulfah Husnul K ¹⁾, Yovitha Yuliejantiningasih ²⁾, Rasiman ²⁾

¹⁾ Guru di Kota Semarang

²⁾ Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu: (1) mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (3) mengetahui pengaruh lingkungan kinerja terhadap kinerja pegawai, (4) mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan kota Semarang berjumlah 120 orang, dan sampel yang dipilih menggunakan teknik random sampling sebanyak 89 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis korelasi produk moment dan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai adalah 122,25 termasuk kategori sedang; rata-rata skor kecerdasan emosional 118,08 termasuk kategori tinggi; rata-rata skor motivasi kerja 115,97 termasuk kategori sedang; dan rata-rata skor lingkungan kerja 114,03 termasuk kategori sedang.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 50,2%. (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 70,1%. (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 78,2%. (4) kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 32,927 dengan kontribusi sebesar 70,1%. Dan dapat disimpulkan pula, dari ketiga variabel independen tersebut yang pengaruhnya paling signifikan adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan : (1) untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diadakan kegiatan – kegiatan pelatihan, (2) adanya reward bagi pegawai yang berprestasi, (3) dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: *kecerdasan emosional, motivasi, lingkungan kerja, kinerja*

PENDAHULUAN

Struktur organisasi dan sistem manajemen pemerintahan telah mengalami perubahan, masalah yang ditemui adalah sentralisasi yang berlebihan, ketidakluwesannya, komunikasi informasi yang tidak akurat serta tidak efisien. Melalui Pemerintah Daerah diharapkan pemerintah mampu memainkan peranan dalam membuka peluang memajukan daerah dengan melakukan identifikasi potensi sumber-sumber pendapatannya dan mampu menetapkan belanja daerah secara

ekonomis yang wajar, efisien dan efektif. Dalam hal ini termasuk di dalamnya kemampuan perangkat daerah dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan meningkatnya ilmu pengetahuan masyarakat saat ini, di samping adanya pengaruh globalisasi, informasi dan komunikasi yang semakin canggih. Untuk itu aparatur pemerintah harus dapat rnengimbangi tuntutan masyarakat, dengan memantapkan kepribadian dan semangat pengabdian.

Dalam mewujudkan hal tersebut, diperlukan aparatur yang profesional, memiliki kualitas dan integritas kepribadian yang mengacu pada moralitas yang luhur. Aparatur yang profesional berarti tingkat keahlian dan keterampilannya cukup memadai, yaitu memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga akhirnya tercapai peningkatan kinerja pegawai yang optimal dan mampu memenuhi harapan dan keinginan masyarakat, yaitu terciptanya pemerintahan yang baik, bersih, jujur dan berwibawa.

Di Kota Semarang, sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan Satuan Organisasi Tata Kerja (SOTK), Dinas Pendidikan ditangani oleh Dinas Pendidikan Kota untuk TK/SD, SMP, dan SMA/SMK. Sejalan dengan pelaksanaan Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang otonomi daerah, pemerintah Kota Semarang memberikan perhatian yang cukup besar dalam bidang pendidikan. Pada prinsipnya otonomi daerah mengandung makna bahwa daerah diberi kewenangan yang lebih luas untuk mengurus dan mengatur daerahnya diluar yang menjadi urusan pemerintah pusat yang ditetapkan dalam undang-undang. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah guna memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat, termasuk pendidikan mendapat prioritas utama dalam penentuan anggaran. Pada tahun 2014 ini, Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) sudah sebanding dengan tuntutan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 4 yang menyatakan bahwa negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari APBN dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.

Perubahan demi perubahan tentunya akan menimbulkan permasalahan baik dari dalam organisasi itu sendiri maupun pada lingkungan kerja organisasi. Sebuah

perubahan akan membawa dampak dimana seseorang memerlukan adaptasi yang cukup memakan waktu, sebagai contoh misalnya adaptasi dengan teman kerja dan adaptasi terhadap pimpinan organisasinya. Dengan perubahan-perubahan seperti itulah maka akan membawa dampak yang negatif bagi seorang pegawai, sehingga seorang pegawai cenderung akan melemah dalam melakukan pekerjaan, menurunnya motivasi dan cenderung tidak merasa puas, sehingga hal ini berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Faktor kemampuan sumber daya aparatur pemerintah terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan ability (*knowledge + skill*), sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) sumber daya aparatur pemerintah dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan sumber daya aparatur pemerintah dengan terarah untuk mencapai tujuan pemerintah, yakni *good governance* atau kepemimpinan yang baik.

Permasalahan mengenai kinerja adalah permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak-pihak manajemen organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2005: 145) kecerdasan emosional adalah kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, sanggup mengatasi, dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Siagian (1997: 7) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan. Timbulnya motivasi pada diri seseorang ditentukan oleh adanya kebutuhan hidup baik kebutuhan primer maupun sekundernya. Jika kebutuhan tersebut dapat dipenuhi,

maka seseorang akan giat bekerja dan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Hal yang akan menjadikan motivasi pegawai turun antara lain, persaingan antar pegawai yang kurang baik juga hubungan efektif yang seharusnya terbina antar institusi/kelembagaan menjadi kurang baik, karena adanya persaingan masing-masing lembaga/institusi, juga karena faktor kejenuhan bisa disebabkan karena : (1). rutinitas pekerjaan (karena tidak ada rotasi pegawai). (2). lingkungan kerja yang membosankan. (3). sistem kepemimpinan yang kurang terbuka (4). kurang adanya penghargaan dan pimpinan. (5). tidak adanya peningkatan karir, dan (6). kurangnya kesejahteraan bagi pegawai.

Dinas Pendidikan Kota Semarang telah menetapkan kebijakan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dengan cara memberikan kesempatan pendidikan kepada pegawai untuk belajar ke jenjang yang lebih tinggi, baik dengan biaya sendiri atau biaya Pemerintah Daerah, disamping itu atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta melakukan kajian dan penilaian terhadap kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu, misalnya memberikan pembinaan, mengirim pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan keterbukaan (transparansi) serta membuat lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang dalam penyelesaian tugas pekerjaannya tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan, pengiriman laporan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) mengalami keterlambatan dan tidak tepat waktu. Hal ini antara lain disebabkan karena kesadaran, tugas dan tanggung jawab pekerjaan termasuk motivasi yang masih rendah, disamping juga karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dan menyenangkan.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi

mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk menentukan suatu tindakan.

Menurut Rivai (2005: 55) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dan *performance*. Berasal dari kata "to perform" dengan beberapa entries yaitu :(1)melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban atau niat, (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab dan (4)melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 45).Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi .

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut.Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatuadalah kinerja (Fatah, 2009: 95).

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek.Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 1996: 142).

Handoko (2001: 90) dua konsep utama untuk mengukur kinerja seseorang adalah efisiensi dan efektifitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik berupa perhitungan rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Sedang efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain seorang karyawan yang efektif adalah karyawan yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Mitchel dalam Sedarmayanti (2001: 135), menyatakan bahwa kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain : (1). *Quality of work* (kualitas hasil pekerjaan). (2). *Promptness* (kelancaran dan ketepatan waktu). (3). *Initiative* (prakarsa dan inisiatif). (4). *Capability* (kecakapan atau kemampuan). (5). *Communication* (komunikasi yang baik dan efektif).

Kecerdasan intelektual menurut Goleman (2005: 45), tidak berubah selama kita hidup. Akan tetapi kecerdasan emosi dapat meningkat dan terus ditingkatkan sepanjang hidup. Kecerdasan intelektual atau IQ hanyalah suatu "kemampuan dasar". Kemampuan ini umumnya terbatas pada keterampilan standar dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional akan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak termotivasi karena kecerdasan emosi. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin. *Effective Relationship* (hubungan yang efektif), dengan adanya empat kemampuan tersebut, seseorang dapat berkomunikasi dengan orang lain secara efektif.

Agustian (2001: 56), kecerdasan emosional atau *emotional Intelligence* 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.

Rohiat (2008: 33) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh. Sebagai seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya harus memiliki kemampuan mengendalikan, memahami, dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosinya sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh dalam pekerjaannya sehingga akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi diartikan sebagai berikut : (1) dorongan yang timbul dalam diri seseorang, sadar tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, (2) usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang/kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Robbins (2006: 213), mengemukakan motivasi kerja sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Tiga unsur kunci dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar apabila kita bicara masalah motivasi kerja. Akan tetapi, intensitas yang tinggi memungkinkan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya diusahakan. Pada akhirnya, motivasi kerja memiliki dimensi yang berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka.

Mangkunegara (2001: 101), mengemukakan bahwa terdapat dua teknik motivasi kerja pegawai yaitu : (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan pondamen yang mendasari

perilaku kerja, (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik motivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai. Yaitu meliputi *attention* (perhatian), *interest* (minat), *desire* (hasrat), *decision* (keputusan), *action* (aksi atau tindakan), dan *satisfaction* (kepuasan).Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan yang diharapkan oleh pimpinan. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Menurut Hasibuan (2003: 152), terdapat teori-teori kontemporer tentang motivasi, yaitu :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/A Theory of human Motivation* atau Teori Hierarki kebutuhan dari Maslow.Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Menurut Maslow, manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni:

- a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- b. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan kebebasan diri dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia tidak akan mampu hidup menyendiri , ia selalu membutuhkan orang lain/kehidupan berkelompok.
- d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise), adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise

dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

- e. *Self Actualization* (aktualisasi diri), adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materi seperti tempat dan sarana, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal pegawai. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi para pegawai dalam setiap organisasi akan dapat meningkatkan gairah kerja yang akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga pelaksanaan kegiatan didalam organisasi akan berjalan lancar. Dalam hal ini, besarnya aktivitas dalam organisasi akan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja. Bila lingkungan kerja di dalam organisasi itu baik, maka para pegawai akan cenderung bekerja lebih baik pula. Sehingga berbagai aktivitas dalam organisasi yang akan dikerjakan dan akan dapat dilaksanakan dengan baik.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survai, yaitu penelitian yang mengkaji tentang fenomena yang luas dari keseluruhan anggota populasi. Penelitian ini bersifat deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang gejala pada saat penelitian berlangsung, dan tidak ada perlakuan yang diberikan atau kondisi yang dikendalikan seperti pada penelitian eksperimen.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas pendidikan kota Semarang sebanyak 120 orang. Sampel dalam penelitian ini menurut rumus Isacc dan Michael (Sugiyono, 2010: 126) dengan taraf kesalahan sebesar 5% besarnya adalah 89 responden Pengambilan sampel dengan teknik *proportional random sampling*.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliable, dan sebaliknya jika harga $r_{hitung} < 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas “*goodness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

Uji Regresi dilakukan untuk mengetahui antar variabel itu ditetapkan melalui koefisien korelasi dengan tiga variabel bebas (*independent variable*) yaitu kecerdasan emosional (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) serta satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara parsial pada semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} maupun nilai Sig. dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , sedangkan nilai Sig masih dibawah $\alpha = 0,05$. Variabel kecerdasan emosional pengaruhnya signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. ($t_{hitung} = 5,853 > t_{tabel} = 2,035$). Demikian juga nilai Sig = 0,000 $< 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,502. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis diterima. Untuk variabel motivasi kerja ($t_{hitung} = 5,738 > t_{tabel} = 2,035$).

Demikian juga nilai Sig = 0,000 < 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,701. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Untuk variabel lingkungan kerja ($t_{hitung} = 7,316 > t_{tabel} = 2,035$). Demikian juga nilai Sig = 0,000 < 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,782. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ($t_{hitung} = 10,284 > t_{tabel} = 2,035$). Demikian juga nilai Sig = 0,007 < 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,886. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis diterima.

Dari ketiga variabel bebas tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang dominan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai-t dan koefisien regresi yang lebih besar.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa perhitungan korelasi antar variabel memberikan kadar sumbangan bermakna pada masing-masing pasangan variabelnya, yaitu Kecerdasan emosional (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50,2%, Motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 70,1%, dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 78,2%. Serta Kecerdasan emosional (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai sebesar 88,6%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini sudah cukup baik. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa ketiga variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t_{test} sebesar 5,853 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 2,035. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 50,2%. Sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional akan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak termotivasi karena kecerdasan emosi. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin. *Effective Relationship* (hubungan yang efektif), dengan adanya empat kemampuan tersebut, seseorang dapat berkomunikasi dengan orang lain secara efektif.

Kecerdasan emosional atau *emotional Intelligence* 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.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t_{test} sebesar 5,738 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 2,035. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 70,1%. Sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini,

Secara umum motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja juga merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu maupun pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t_{test} sebesar 7,316 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 2,035. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 78,2%. Sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materi seperti tempat dan sarana, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal pegawai. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi para pegawai dalam setiap organisasi akan dapat meningkatkan gairah kerja yang akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga pelaksanaan kegiatan didalam organisasi akan berjalan lancar. Dalam hal ini, besarnya aktivitas dalam organisasi akan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja. Bila lingkungan kerja di dalam organisasi itu baik, maka para pegawai akan cenderung bekerja lebih baik pula. Sehingga berbagai aktivitas dalam organisasi yang akan dikerjakan dan akan dapat dilaksanakan dengan baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang berada dilingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun kelompok pegawai di dalam melakukan aktivitasnya, Sedarmayanti (2001: 90)

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji F diperoleh F hitung sebesar 39,032 lebih besar dari F tabel 2,780 dan nilai nilai t_{test} sebesar 10,284 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05

menunjukkan angka sebesar 2,035. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 88,6%.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Kecerdasan emosional merupakan kumpulan ketrampilan, kemampuan, dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan tujuan yang dikehendakinya. Sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja serta merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil uji regresi menunjukkan kecerdasan emosional (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 50,2%
2. Hasil uji regresi menunjukkan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, yaitu sebesar 78,2%.
3. Hasil uji regresi menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 70,1%.
4. Kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh

signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 32,927 dengan kontribusi sebesar 70,1%.

Saran

1. Upaya yang bisa dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Semarang atau Badan Kepegawaian untuk menindaklanjuti perlunya melakukan pembinaan maupun pelatihan diklat teknis kecerdasan emosional atau yang sejenisnya kepada para pegawai.
2. Dinas Pendidikan Kota Semarang untuk menindaklanjuti hal tersebut pimpinan harus mampu menumbuhkan motivasi kerja kepada para pegawai. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan *reward* hasil kerja pegawai, menyapa pegawai, melakukan komunikasi dengan pegawai (baik formal maupun informal).
3. Dinas Pendidikan Kota Semarang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai, maupun pegawai dengan harus selalu dijaga..
4. Perlu adanya penerapan kebijakan di bidang strategi pembinaan kepegawaian yang menitikberatkan fokus kajiannya pada aspek Pengaruh Emosional, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kota Semarang..

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. 2001. *Rahasia Sukses Membangun ESQ (Emotional Spiritual Quotient) The ESQ Way 165. 1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, 2009, *Metode Penelitian*. Jakarta : Erlangga.
- Goleman. D, Boyatzis. R, McKee. A. 2005. *Alih Bahasa Susi Purwoko, Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : F.E. UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara.
- Kartono, K. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Nanang Fatah . 2009. *Landasan Pendidikan*. Bandung : Remaja Karya
- Nitisemito, Alex. 1999. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai V. Basri Fawzi Moh Ahmad. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P.,. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Bhs. Indonesia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi (Ed. Revisi 10)*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rohiat.2008. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 1997. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : LSIUP.
- Trihandini. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Horizon Semarang*". Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen , Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Uno, Hamzah B (2007). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara