

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, FASILITAS KERJA, DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMEN

Rika Amelia Malindawati¹, Bambang Suwarsono², Mawar Ratih K³
Universitas Islam Kediri Kediri¹²³

rikaameliamalindawati@gmail.com¹, bambangsuwarsono002@gmail.com², mawarratih@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan adakah pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kompetensi Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Semen. Dengan menjelaskan seberapa besar pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*,

Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji determinan (R^2), uji t, uji F. Hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan uji regresi linier berganda $Y = 8,598 + 0,319X1 + (-0,026X2) + (-0,152X3)$, hasil uji t variabel Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$, hasil uji t pada variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$, hasil uji t pada variabel Kompetensi Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, hasil uji F diperoleh nilai sig. sebesar 0,000.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja, Kompetensi Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai

Abstract

This study aims to explain whether there is an influence of Emotional Intelligence (X1), Work Facilities (X2), and Work Competence (X3) on Employee Work Effectiveness (Y) at the Semen District Office. By explaining how much influence on employee work effectiveness. This study is a study using a quantitative approach. The sampling technique used is the purposive sampling technique, The analysis techniques used are validity test, reliability, classical assumption test, multiple linear regression test, determinant test (R^2), t test, F test.

The results of the study obtained from the multiple linear regression test equation $Y = 8.598 + 0.319X1 + (-0.026X2) + (-0.152X3)$, the results of the t test of the Emotional Intelligence variable (X1) have a significant partial effect on Employee Work Effectiveness (Y) with a sig value. $0.001 < 0.05$, the t-test results on the Work Facilities variable (X2) have a significant effect on Employee Work Effectiveness (Y) with a sig. value of $0.001 < 0.05$, the t-test results on the Work Competence variable (X3) have a significant effect on Employee Work Effectiveness (Y) with a sig. value of $0.000 < 0.05$, the F-test results obtained a sig. value of 0.000.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Facilities, Work Competence, Employee Work Effectiveness

Pendahuluan

Setiap organisasi selalu berusaha secara efektif dan efisien untuk mengelola hubungan dan fungsi dari sumber daya manusia (tenaga kerja) dengan tujuan akhir yaitu mencapai tujuan bersama yang paling penting dari perusahaan, pegawai dan masyarakat. Tetapi lebih penting memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemauan serta kemampuan bekerja dengan giat dan juga mampu mencapai target kerja dan dapat mewujudkan misi dari perusahaan maupun organisasi tersebut secara optimal. Salah satu wujud organisasi atau instansi yang mengandalkan sumber daya manusianya (pegawai) adalah Kantor Kecamatan Semen yang merupakan institusi pemerintahan dengan pimpinannya Camat beserta jajaran staff dan seksi-seksi guna melaksanakan kegiatan di kawasan Kecamatan Semen. Kantor Kecamatan Semen adalah organisasi publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat mulai dari pembuatan E-KTP, Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, Akta Tanah, dan berbagai macam

pelayanan lainnya. Pegawai kecamatan memiliki dan melaksanakan tanggung jawab pemerintahan seperti penyelenggaraan pembangunan, dan kemasyarakatan, serta pelayanan dan tugas yang diberikan oleh Bupati, dalam rangka melaksanakan kewajiban pemerintahana kecamatan.

Terwujudnya sasaran organisasi tergantung dari tingkat efektivitas kinerja pegawai, maka organisasi perlu memberikan perhatian lebih mengenai pegawainya, memberikan pengarahan dan motivasi guna memberikan peningkatan efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja pegawai tampak mengenai kompetensi penguasaan, pengelolaan diri, serta pembinaan hubungan kerja dengan pegawai lainnya. maka, keberhasilan pegawai bukan hanya ditentukan dari kecerdasan intelektualnya saja namun pula kecerdasan emosionalnya juga. Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar untuk efektivitas kinerja pegawai. Emosi memberikan pengaruh pada cara berpikir dan tingkah laku seseorang sehingga individu harus memiliki pengelolaan emosional yang baik, terutama pegawai harus mempunyai emosi positif supaya memiliki kepekaan serta bisa mempunyai rasa empati baik dengan pegawai lain ataupun dengan lingkungan sekitarnya. Menurut Goleman kecerdasan emosional ialah kompetensi individu dalam melakukan proses pengenalan dan pengelolaan emosi, memberikan motivasi diri, pengenalan emosi individu lainnya, serta kompetensi dalam pembinaan kerja sama dengan individu lainnya. bila kecerdasan emosional dikelola dengan tepat, bisa meminimalisir kesulitan pegawai untuk menuntaskan tugasnya. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai harus dilaksanakan berbagai strategi yang menekankan faktor psikologis pegawai berupa kepribadian, motivasi, emosioal, dan sebagainya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Kelengkapan fasilitas menjadi penunjang kenyamanan serta kepuasan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Pegawai yang nyaman dalam pekerjaannya jika fasilitas yang tersedia mendukung pegawai dalam pemenuhan berbagai kebutuhannya sehingga mereka tidak merasa hanya menjadi alat untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai biasanya melaksanakan pekerjaan dengan giat bila fasilitas penunjang kerjanya lengkap. Sehingga berdampak pada hasil kerjanya yang maksimal serta tujuan organisasi bisa terwujud. Fasilitas kerja yang lengkap akan mendukung kinerja pegawai serta memberikan kemudahan dalam peningkatan kinerjanya, sehingga kelengkapan fasilitas kerja akan mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, harusnya organisasi tidak boleh abai terhadap peran fasilitas kerja, sehingga pihak kantor telah membantu pegawai dalam meningkatkan hasil kerjanya dengan baik, karena keberadaan fasilitas kerja merupakan salah satu cara agar mempermudah efektivitas kerja pegawai untuk menyelesaikan tugasnya.

Disamping faktor dari kecerdasan emosional dan fasilitas kerja tersebut, terdapat faktor lain yang juga tak kalah penting dalam mempengaruhi efektivitas pegawai. Kompetensi ialah gabungan dari kecakapan (*Skills*), kemampuan (*abilities*), serta pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan guna menyelesaikan suatu tugas. Kompetensi sebagai hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Para pakar mengungkapkan bahwa kompetensi adalah perilaku individu yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan umum, keterampilan yang bisa diobservasi serta duteliti. Kompetensi kerja sebagai faktor penting saat proses rekrutmen pegawai. Ditambah lagi, ketidaksesuaian kopetensi pegawai (latar belakang pendidikan dan keterampilan pegawai) denga pekerjaannya juga bisa menjadikan pegawai tidak merasa nyaman dalam bekerja.

Faktor kompetensi sumber daya manusia objektif berfokus pada kenyataan yang bisa diukur seperti kuantitas, kualitas, dan sebagainya. Sementara yang faktor subjektif seperti pendapat maupun sikap, kepribadian, adaptasi diri, dan sebagainya. Dengan pertimbangan kedua faktor tersebut maka faktor sumber daya manusia.

Hal yang lain, yang penting diperhatikan organisasi supaya bisa mewujudkan tujuannya dengan optimal ialah mengenai kebutuhan pegawai. Organisasi perlu memperhatikan kondisi pegawainya dan membuat suasana kerja yang kondusif guna peninkatan efektivitas kerjanya. Efektivitas kerja yang rendah akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal dan dapat menghambat kelancaran aktivitas kerja. Efektivitas

berhubungan dengan hasil yang diinginkan dengan hasil yang sudah diwujudkan yang tampak dari sudut pandang serta bisa dievaluasi melalui banyak cara dan memiliki hubungan erat dengan efisiensi. Efektivitas kerja amat berperan penting untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab pegawai dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa fenomena pada Kantor Kecamatan Semen terkait dengan kecerdasan emosional, fasilitas dan kompetensi kerja. Beberapa fenomena tersebutlah yang dapat mengurangi efektivitas kerja para pegawai sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana penjelasan tersebut peneliti terdorong melakukan penelitian mendalam yang berjudul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, FASILITAS KERJA, DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMEN”**.

Landasan Teori

Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (1990) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional ialah kompetensi mengenali perasaan dan emosi baik perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain, kemampuan memotivasi perasaan supaya berpikir, memperoleh pemahaman mengenai perasaan serta interpretasinya, serta kemampuan pengendalian perasaan yang dalam untuk memberikan bantuan terhadap perkembangan intelektual serta emosionalnya.

Menurut Goleman (2015) indikator kecerdasan emosional adalah mengenali emosi diri (kesadaran diri), mengelola emosi (pengendalian diri), memotivasi diri sendiri (motivasi), mengenali emosi orang lain (empati), dan membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial)

Fasilitas Kerja

Menurut Budi, Kusumayudha & Riana (2019) mengungkapkan fasilitas kerja ialah segala bentuk alat yang mendukung untuk menunjang kelancaran aktivitas organisasi. Ini mencakup berbagai barang, peralatan, dan sumber daya lainnya yang membantu dalam pelaksanaan tugas tertentu. Lebih lanjut lagi, Sabri dan Susanti (2021) menjelaskan fasilitas kerja adalah alat guna memberikan kemudahan untuk kegiatan suatu organisasi serta menunjang kesejahteraan pegawai. Fasilitas kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan organisasi baik yang sifatnya langsung ataupun penunjang.

Menurut Sabri dan Susanti (2021) indikator fasilitas kerja ialah berdasarkan kebutuhan, kemampuan memaksimalkan hasil kerja, memiliki kemudahan dalam penggunaannya, memiliki kecepatan pada pekerjaan, dan menempatkan secara tertata dan benar

Kompetensi

Menurut Wibowo (2022) menyatakan kompetensi ialah kemampuan guna melaksanakan tugasnya yang diberikan melalui kecakapan, pemahaman, dan adanya etos kerja yang serius sebagai tuntutan atas tugas yang dihadapi. Menurut Priansa (2016), kompetensi mencakup perilaku pegawai dan tujuan perilaku tersebut dilakukan. Kompetensi yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang efektif bahkan luar biasa.

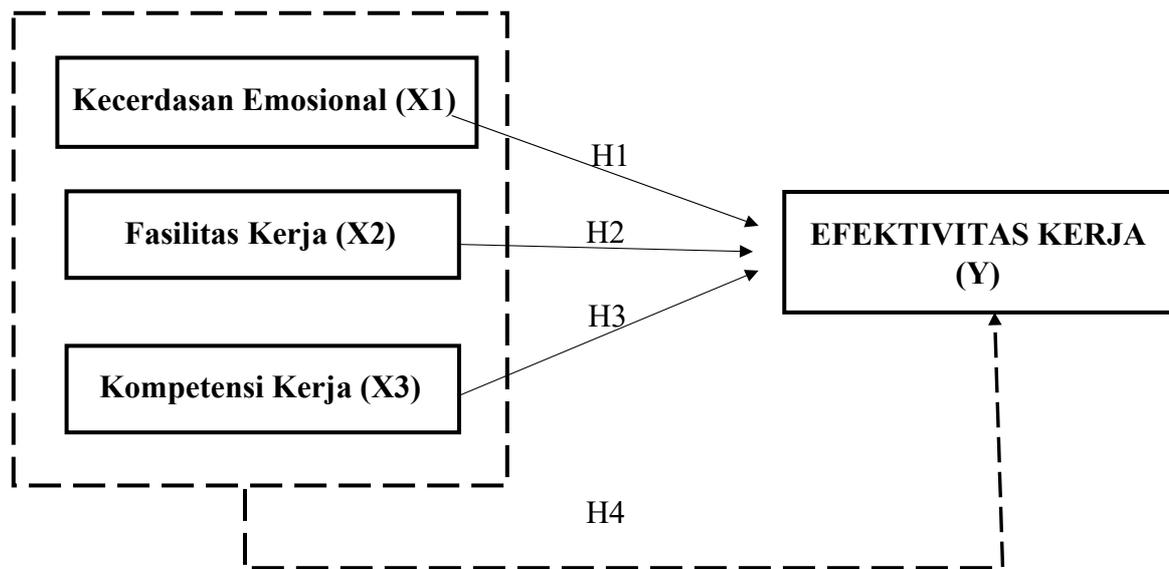
Menurut Hutapea dan Thoha (2008) indikator kompetensi ialah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2017) efektivitas kerja mencerminkan tingkat keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan, termasuk kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam melakukan penyelesaian pekerjaan. Ini menekankan pada hasil yang dihasilkan sejalan dengan standar yang ditetapkan, serta kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Menurut Tampubolon (2017) menggambarkan efektivitas kerja ialah kesepakatan bersama mengenai pencapaian tujuan dimana tingkat pencapaian tersebut mencerminkan tingkat efektivitas.

Menurut Siagian (1997) indikator efektivitas kerja ialah standar waktu yang telah ditetapkan (tepat waktu) dan hasil pekerjaan yang dicapai (tepat sasaran)

Kerangka Teoritik



Gambar 1 Kerangka Teoritik

Keterangan :

—————> : Parsial

- - - - -> : Simultan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan lokasi penelitian ini dilaksanakan di Jalan Argowilis No. 529 Semen Kecamatan Semen Kabupaten Kediri

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) menggambarkan populasi sebagai kerangka generalisasi yang mencakup objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk menjadi fokus kajian dan penerikan kesimpulan. Populasi penelitian ini ialah semua pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Semen yang berjumlah 45 orang pegawai.

Sampel

Sugiyono (2012) menjelaskan sampel ialah unsur dari jumlah serta ciri khas populasi. Sampel yang digunakan ialah 43 pegawai Kantor Kecamatan Semen.

Tabel 1 Jumlah Tenaga Kerja

No	Jabatan	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat (Sekcam)	1
3	Sub. Bagian penyusunan program dan keuangan	2
4	Sub. Bagian umum dan keuangan	2
5	Kasi pemerintahan	12
6	Kasi pelayanan	12
7	Kasi ketentraman dan ketertiban	2
8	Kasi pemberdayaan masyarakat desa	1
9	Kasi kesejahteraan sosial	12
Jumlah Total		45

Sumber : Data diolah, 2023

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan pada pegawai Kantor Kecamatan Semen pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang menjadi obyek penelitian adalah sebanyak 43 orang pegawai

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Pustaka atau literatur
- 2) Survei atau observasi
- 3) Kuesioner
- 4) Wawancara

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson Corellation</i>)	Probabilitas Korelasi Sig. (2 - tailed)	Keterangan
X1.1	0,644	0,000	Valid
X1.2	0,731	0,000	Valid
X1.3	0,740	0,000	Valid
X1.4	0,774	0,000	Valid
X1.5	0,455	0,000	Valid
X1.6	0,677	0,000	Valid
X1.7	0,285	0,000	Valid
X1.8	0,638	0,000	Valid
X1.9	0,595	0,000	Valid
X1.10	0,671	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)

No Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson Corellation</i>)	Probabilitas Korelasi Sig. (2 - tailed)	Keterangan
X2.1	0,774	0,000	Valid
X2.2	0,569	0,000	Valid
X2.3	0,793	0,000	Valid
X2.4	0,623	0,000	Valid
X2.5	0,768	0,000	Valid
X2.6	0,337	0,027	Valid
X2.7	0,693	0,000	Valid
X2.8	0,434	0,004	Valid
X2.9	0,515	0,000	Valid
X2.10	0,359	0,018	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)

No Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2 - tailed)	Keterangan
X3.1	0,794	0,000	Valid
X3.2	0,568	0,000	Valid
X3.3	0,640	0,000	Valid
X3.4	0,608	0,000	Valid
X3.5	0,451	0,002	Valid
X3.6	0,180	0,002	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

No Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2 - tailed)	Keterangan
X1.1	0,766	0,000	Valid
X1.2	0,834	0,000	Valid
X1.3	0,606	0,000	Valid
X1.4	0,234	0,007	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari data diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha (a)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,907	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,754	Reliabel
Kompetensi Kerja (X3)	0,747	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,715	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari nilai cronbach's alpha (a) variabel kecerdasan emosional, fasilitas kerja, kompetensi kerja, dan efektivitas kerja $\geq 0,60$ sehingga kuesioner dari keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain kuesioner tersebut layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Probabilitas	Nilai Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,031	0,031	Normal
Fasilitas Kerja (X2)	0,031	0,032	Normal
Kompetensi Kerja (X3)	0,031	0,020	Normal
Efektivitas Kerja (Y)	0,031	0,007	Normal

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengujian statisik *one sample kolmogrov – smirnov* diatas menunjukkan bagian Sig. dengan nilai dibawah 0,05, artinya nilai tersebut memenuhi syarat nilai signifikasi sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai uji normalitas terdistribusi ataumemenuhi syarat uji normalitas

Hasil Uji Multikolinearitas

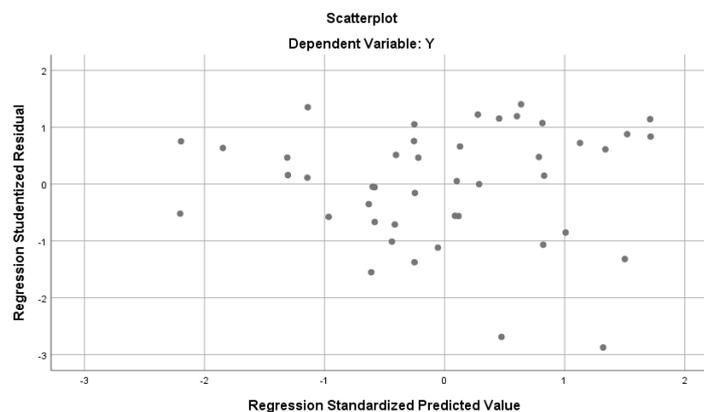
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional (X1)	0,197	5,074
Fasilitas Kerja (X2)	0,302	3,312
Kompetensi Kerja (X3)	0,371	2,698

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel data tersebut dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari nilai tolerance menunjukkan masing-masing variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas dan hasil pada perhitungan VIF juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada yang memiliki nilai VIF yang lebih dari 10 dari masing-masing variabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja, dan Kompetensi Kerja yang artinya data tersebut layak digunakan sebagai alat ukur untuk menguji variabel Efektivitas Kerja.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, serta tidak memiliki atau membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,319	0,001	H1 diterima
Fasilitas Kerja (X2)	0,332	0,001	H2 diterima
Kompetensi Kerja (X3)	0,315	0,000	H3 diterima
Konstanta (a)			8,598
Nilai Koefisien Determinan (R2)			0,929
R Square			0,863
Y			Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 8,598 + 0,319X_1 + (0,332X_2) + (0,315X_3) + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,598 artinya jika tidak ada pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kompetensi Kerja (X3), maka Efektivitas Kerja (Y) memiliki

nilai sebesar 8,598.

- 2) Koefisien regresi Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,319, hal ini berarti jika variabel Kecerdasan Emosional (X1) bertambah besar satu satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,319 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,332, hal ini berarti jika variabel Fasilitas Kerja (X2) bertambah besar satu satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,332 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4) Koefisien regresi Kompetensi Kerja (X3) sebesar 0,315, hal ini berarti jika variabel Kompetensi Kerja (X3) bertambah besar satu satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,315 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square
R	0,863

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau R square sebesar 0,863. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, fasilitas kerja, dan kompetensi kerja mempengaruhi variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 86,3% dan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini, misalnya variabel disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dsb. Hubungan antar variabel dapat dikatakan cukup kuat jika nilai R square lebih dari 0,50 atau lebih dari faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. t	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,001	H0 ditolak Ha diterima
Fasilitas Kerja (X2)	0,001	H0 ditolak Ha diterima
Kompetensi (X3)	0,000	H0 ditolak Ha diterima

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Uji t Variabel Kecerdasan Emosional (X1)
Hasil perhitungan dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ yang artinya variabel Kecerdasan emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).
- 2) Uji t Variabel Fasilitas Kerja (X2)
Hasil perhitungan dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ yang artinya variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).
- 3) Uji t Variabel Kompetensi Kerja (X3)
Hasil perhitungan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Kompetensi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Nama Uji	Sig.
Uji F	0,000

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat dilihat hasil pada pengujian tersebut memiliki nilai dengan sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kompetensi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Semen Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

- 1) Variabel Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) dengan nilai signifikansi atau nilai sig. $0,001 < 0,05$.
- 2) Variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) dengan nilai signifikansi atau nilai sig. $0,001 < 0,05$.
- 3) Variabel Kompetensi Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) dengan nilai signifikansi atau nilai sig. $0,000 < 0,05$.
- 4) Variabel Kecerdasan Emosional (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kompetensi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan dengan signifikansi atau nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

1) Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Semen, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- a. Secara parsial masing-masing variabel bebas Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja, dan Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, maka dari itu instansi harus tetap mempertahankan dan memperhatikan hal tersebut.

Pada variabel Kecerdasan Emosional, pernyataan yang mendapatkan skor terendah dari responden adalah "Pegawai mampu dan dapat mengetahui perasaan orang lain secara tidak langsung." Maka rasa kepekaan terhadap sesama pegawai belum tejalin secara sempurna hal tersebut dapat ditingkatkan lebih baik agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman yang dapat menambah efektivitas kerja pegawai.

Pada variabel Fasilitas Kerja, pernyataan yang mendapatkan skor terendah dari responden adalah "Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja pegawai." Maka dari itu instansi harus berusaha untuk meningkatkan fasilitas kerja yang cukup untuk pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan tugas secara optimal.

- b. Secara simultan masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, maka dari itu instansi harus mempertahankan dan berusaha meningkatkan Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja, dan Kompetensi Kerja tersebut agar pegawai dapat secara efektif menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih mengevaluasi pertanyaan- pertanyaan yang ada dalam kuesioner.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari indikator lain sebagai alat pengukuran dari variabel yang akan diteliti.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan metode lain dalam meneliti efektivitas kerja pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para pegawai sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada kuesioner atau angket yang jawabannya telah tersedia.
- d. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel- variabel lain diluar variabel ini agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena semakin baik efektivitas kerja pegawai maka akan berpengaruh baik juga terhadap organisasi atau instansi tersebut

Daftar Pustaka

- Administrasi, J., Vol, P., & Juni, B. (2022). p-ISSN : e-ISSN : JAProf: Jurnal Administrasi Profesional Vol. 03, No.1, Bulan Juni 2022. 03(1), 1–11.
- Alfian, R. M., Telkom, U., & Emosional, K. (2017). PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP THE EFFECT OF COMPETENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN BANK BRANCHES BRI SETIABUDI. 4(2).
- Goi, T. Y., Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. 5(2), 667–671.
- Kerja, K., Efektivitas, T., & Karyawan, K. (2023). No Title. 1(3).
- Kompetensi, P., Kerja, B., & Fasilitas, D. A. N. (2006). Pengaruh kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi sulawesi tengah. 157–166.
- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., Trang, I., Sam, U., & Manado, R. (2018). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), DAN KECERDASAN SOSIAL (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR WILAYAH

BANK BRI MANADO THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE (IQ), EMOTIONAL INTELLIGENCE (EQ), AND SOCIAL INTELLIGENCE (SQ) ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL OFFICE OF THE BRI MANADO. 6(4), 3208–3217.

Ratih, M., Wahyu, B., & Suwarsono, B. (2021). Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Spiritual Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. 07(September), 1263–1272.

Sumber, P., Manusia, D., Gunawan, R., & Marnis, P. (n.d.). No Title. 2(2), 1–12.