

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEBAHAGIAAN KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SAMSAT KOTA KOTAMOBAGU**

*THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, WORK HAPPINESS, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF SAMSAT KOTA KOTAMOBAGU*

Oleh:

**Moh. Gerry A. Sumakud<sup>1</sup>**  
**Irvan Trang<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[gerryasumakud@gmail.com](mailto:gerryasumakud@gmail.com)

<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang responden menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan = Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu. selanjutnya secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu, ,Kebahagiaan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu, ,Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai*

**Abstract:** *This study aims to analyze the effect of Work Environment, Work Happiness, and Emotional Intelligence simultaneously and partially on the Performance of SAMSAT Employees in Kotamobagu City. The approach in this research is quantitative. The number of samples used in this study were 40 respondents using saturated samples. Data analysis uses validity test, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis with F-test and t-test for proof of hypothesis. The results of this study indicate = Work Environment, Work Happiness, and Emotional Intelligence simultaneously significant effect on Employee Performance in SAMSAT Employees in Kotamobagu City. then partially, the Work Environment has a significant positive effect on Employee Performance of SAMSAT Kotamobagu City employees, Happiness has a significant positive effect on Employee Performance of SAMSAT Kotamobagu City employees, Emotional Intelligence has a significant positive effect on Employee Performance of SAMSAT Kotamobagu City employees.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Happiness, Emotional Intelligence, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan mendorong) yang mampu memberi percepatan kearah masa depan Fahmi (2016:137). Lebih jauh Bastian (2001:392) dalam Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Sofyan (2013: 20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Menurut Pryces dan Jones (2010), kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif setiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Kecerdasan emosi atau dalam bahasa Inggris Emotional Intelligence yang diungkapkan oleh Goleman (1995). Ia mengutip berbagai penelitian yang ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosi mempunyai peran sangat penting untuk sukses di dunia usaha. Istilah itu menjadi sangat populer di mana – mana, demikian juga di Indonesia ketika tulisan Goleman diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia di tahun 1996. Emosi merupakan faktor kecerdasan dari seseorang karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja seseorang. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu secara tepat mengelola ekspresi wajah seperti tersenyum, cemberut, gembira dan sedih, serta mampu mengatur volume dan intonasi suara sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungan. Kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan – keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur menurut Goleman (2005:39) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial).

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Kebahagiaan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
4. Lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Danang (2015: 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

### Kebahagiaan Kerja

Pekerjaan sebagai salah satu domain kehidupan untuk mendapatkan kebahagiaan, bekerja juga merupakan salah satu tugas perkembangan masa dewasa yang harus dipenuhi (Putri, 2009).

### Kecerdasan Emosional

Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan sosial.

### Kinerja Pegawai

Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan/instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

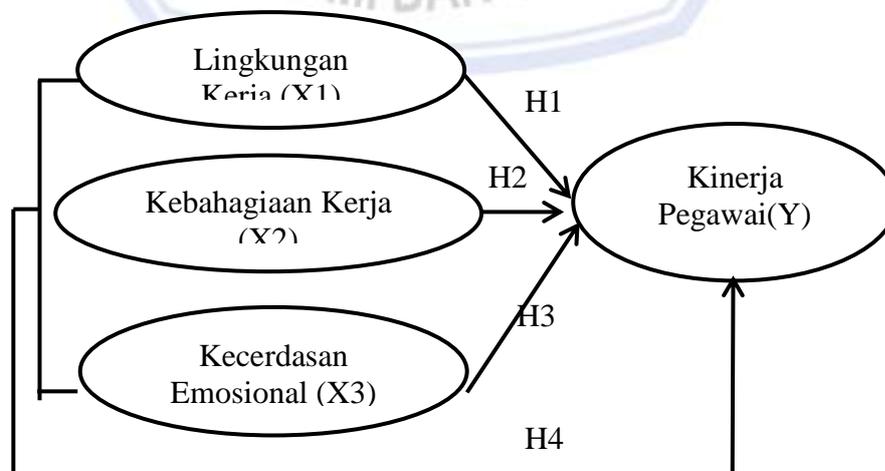
### Penelitian Terdahulu

Wijaya (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil penelitian menyatakan indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel karena berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari semua variable, lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,470 pada kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin, terjadi hubungan positif yang tinggi antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pertenakan Kabupaten Musi Banyuasin, koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pertenakan Kabupaten Musi Banyuasin, adanya hubungan secara signifikan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai.

Wulandari dan Widyastuti (2014) melakukan penelitian tentang Faktor – Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. Hasil penelitian menyatakan hasil penelitian menunjukkan ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja yaitu, hubungan positif dengan orang lain seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, prestasi seperti keberhasilan menyelesaikan tugas, kesesuaian pekerjaan, dan mengembangkan diri, lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, kompensasi seperti gaji dan insentif, kesehatan seperti badan sehat dan rileks. Secara garis besar, dari beberapa faktor tersebut faktor hubungan positif dengan orang lain memiliki persentase terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif sesama rekan kerja merupakan salah satu sumber kebahagiaan di tempat kerja.

Indriyani dan Utami (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur). Hasil penelitian menyatakan, penerapan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan pada PT Industri Kereta Api (Persero) sudah baik, adanya pengaruh secara simultan variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima, pada hasil uji parsial didapatkan bahwa kedua variabel masing – masing hasil pengujian menunjukkan probabilitas < *level of significance* ( $\alpha=5\%$ ), sehingga kedua variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori, 2019

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub>. Lingkungan Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SAMSAT Kota Kotamobagu.
- H<sub>2</sub>. Kebahagiaan Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SAMSAT Kota Kotamobagu.
- H<sub>3</sub>. Kecerdasan Emosional secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SAMSAT Kota Kotamobagu.
- H<sub>4</sub>. Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.

**METODOLOGI PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang di ambil ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 8)

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu dengan total pegawai 40 orang. Menurut Sugiyono (2014:81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

**Data dan Sumber**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu, berdasarkan kuesioner mengenai lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh dari kantor SAMSAT Kota Kotamobagu.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada para pegawai tingkat staf, pimpinan bagian atau unit maupun pada pimpinan Samsat Kota Kotamobagu.

Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai yang bekerja di Samsat Kota Kotamobagu, mengenai variabel-variabel yang akan di ukur.

**Pengujian Instrumen Penelitian****Uji Validitas**

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2013: 124).

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrument dilakukan melalui Uji *Internal Concistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Husein, 2008: 113).

**Uji Asumsi Klasik**

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

**Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel bebas (X). Jika tidak terjadi korelasi dari variabel bebas maka tidak terdapat masalah pada multikolinieritas varian. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 maka variabel dapat dikatakan bebas multikolinieritas.

**Uji heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Konsep heterokedastisitas/homokedastisitas didasarkan pada penyebaran varians variabel dependen di antara rentang nilai variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam suatu varian *error term* (et) suatu model regresi adalah dengan menggunakan metode uji *glejser*. Suatu model dikatakan baik jika tidak terjadi heterokedastisitas. Ketentuannya jika nilai sig <  $\alpha$  0.05 maka pada varian terdapat heterokedastisitas. Sedangkan jika nilai sig >  $\alpha$  0.05 maka pada varian tidak terdapat heterokedastisitas.

**Teknik Analisis**

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan variabel independen (Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, dan Kecerdasan Emosional) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan *software* program SPSS.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi ( $R^2$ ) berada di antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh simultan antara X1 (Lingkungan Kerja) X2 (Kebahagiaan Kerja) dan X3 (Kecerdasan Emosional) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memang benar atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2013: 265).

**Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan tabel dan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ). Bila nilai signifikansi <  $\alpha = 0.05$  berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat bila nilai signifikansi >  $\alpha = 0.05$  berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 dan nilai Sig kurang dari 0,05 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien cronbach alpha. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 23.0 adalah sebagai berikut:

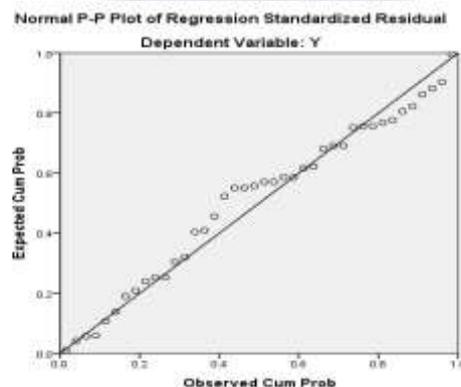
Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Question Item	Person Corelation	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja	X1.1	0,911	0,000	Valid	0,909	Reliabel
	X1.2	0,881	0,000	Valid		
	X1.3	0,893	0,000	Valid		
	X1.4	0,911	0,000	Valid		
	X1.5	0,667	0,000	Valid		
Kebahagiaan Kerja	X2.1	0,906	0,000	Valid	0,911	Reliabel
	X2.2	0,929	0,000	Valid		
	X2.3	0,877	0,000	Valid		
	X2.4	0,848	0,000	Valid		
Kecerdasan Emosional	X3.1	0,904	0,000	Valid	0,934	Reliabel
	X3.2	0,924	0,000	Valid		
	X3.3	0,896	0,000	Valid		
	X3.4	0,876	0,000	Valid		
	X3.5	0,847	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	Y.1	0,891	0,000	Valid	0,936	Reliabel
	Y.2	0,907	0,000	Valid		
	Y.3	0,861	0,000	Valid		
	Y.4	0,897	0,000	Valid		
	Y.5	0,910	0,000	Valid		

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Dari tabel di atas, diketahui bahwa dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan 21 question item, memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan memiliki nilai *cornbach alpha* lebih dari 0,6, maka instrument penelitian yang digunakan valid dan reliabel.

## Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas  
(Sumber: Hasil olahan data, 2019)

Dari gambar di atas yang menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

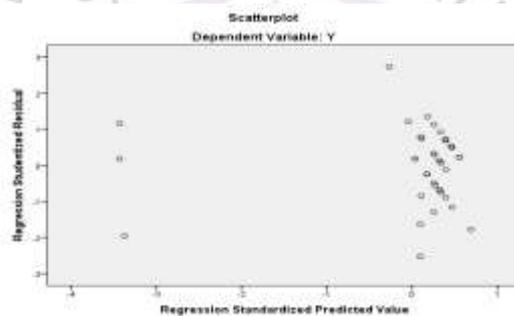
**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.178	1.283		.918	.365		
Lingkungan Kerja	.253	.124	.251	2.045	.048	.181	5.535
Kebahagiaan Kerja	.560	.155	.485	3.605	.001	.150	6.657
Kecerdasan Emosional	.271	.101	.261	2.692	.011	.289	3.456

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua dimensi yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kebahagiaan Kerja (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai *VIF* di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**  
(Sumber: Hasil olahan data, 2019).

Dari Gambar di atas, grafik *scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.178	1.283		.918	.365		
Lingkungan Kerja	.253	.124	.251	2.045	.048	.181	5.535
Kebahagiaan Kerja	.560	.155	.485	3.605	.001	.150	6.657
Kecerdasan Emosional	.271	.101	.261	2.692	.011	.289	3.456

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1.178 + 0.253 X_1 + 0.560 X_2 + 0.271 X_3$$

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 1.178. Artinya jika variabel Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kebahagiaan Kerja (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kinerja Pegawai akan bernilai 1.178.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Lingkungan Kerja) X2 (Kebahagiaan Kerja) dan X3 (Kecerdasan Emosional) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja (X1), Kebahagiaan Kerja (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) dengan Kinerja Pegawai

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.902	.894	1.28274

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Pada hasil tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0,902. Hal ini berarti 90,2% besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kebahagiaan Kerja (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sementara sisanya 9.8% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji F,  $H_0$  akan ditolak jika nilai signifikansi yang didapat dari tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikan yang didapat lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 6. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.865	3	181.955	110.583	.000 <sup>b</sup>
	Residual	59.235	36	1.645		
	Total	605.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS, hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (110,583) > F tabel (4,08) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Lingkungan Kerja (X1), Kebahagiaan Kerja (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap proses persiapan kontrak, sedangkan jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan

bahwa variabel bebas yang dianalisis tidak berpengaruh signifikan terhadap proses persiapan kontrak. Nilai  $t$  hitung hasil analisis regresi dapat dilihat dari tabel koefisien persamaan regresi.

Tabel 7. Uji  $t$ 

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.178	1.283		.918	.365		
	Lingkungan Kerja	.253	.124	.251	2.045	.048	.181	5.535
	Kebahagiaan Kerja	.560	.155	.485	3.605	.001	.150	6.657
	Kecerdasan Emosional	.271	.101	.261	2.692	.011	.289	3.456

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji  $t$  atau pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, antara lain:

1. Hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)  
Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t$  hitung  $2.045 > t$  tabel ( $2.021$ ) dan memiliki tingkat signifikansi  $0.048 > 0.05$ , maka Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hubungan antara Kebahagiaan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)  
Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t$  hitung ( $3,605$ )  $> t$  tabel ( $2.021$ ) dan memiliki tingkat signifikansi  $0.001 < 0.05$ , maka Kebahagiaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Kebahagiaan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Hubungan antara Kecerdasan Emosional (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)  
Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t$  hitung ( $2,692$ )  $> t$  tabel ( $2.021$ ) dan memiliki tingkat signifikansi  $0.011 < 0.05$ , maka Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial osional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## Pembahasan

### Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai terjawab dan terpenuhi.

Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini mempunyai hubungan yang sangat baik dilihat dari hasil output spss korelasi yang di dapat sangat kuat, menurut (Sugiyono, 2013:56) penelitian ini bersifat asosiatif, penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variable dengan variable yang lain. Dalam jenis penelitian asosiatif, penelitian ini termasuk dalam hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana variable independen dan variable dependen.

### Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terjawab dan terpenuhi.

Hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, Utami, dan Hakam (2013) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan (1) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan; (2) berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.

Berbeda dengan penelitian dari Logahan, Tjoe, dan Naga (2012) tentang Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia, penelitian ini tidak berpengaruh signifikan karena dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat rendah yaitu sebesar 0.068 dan tidak ada pengaruh yang signifikan sebesar 0.5 %.

### **Kebahagiaan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja terhadap kinerja pegawai terjawab dan terpenuhi.

Hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan kebahagiaan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) melakukan penelitian tentang “Faktor – Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja”. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan hasil penelitian menunjukkan ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja yaitu (1) hubungan positif dengan orang lain seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan; (2) prestasi seperti keberhasilan menyelesaikan tugas, kesesuaian pekerjaan, dan mengembangkan diri; (3) lingkungan kerja fisik seperti fasilitas; (4) kompensasi seperti gaji dan insentif; (5) kesehatan seperti badan sehat dan rileks. Secara garis besar, dari beberapa faktor tersebut faktor hubungan positif dengan orang lain memiliki persentase terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif sesama rekan kerja merupakan salah satu sumber kebahagiaan di tempat kerja.

Berbeda dengan penelitian dari Wibowo (2016) tentang Peranan *Happiness* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi (studi pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY), penelitian ini tidak berpengaruh signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian mengenai Peranan *Happiness* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi (studi pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY) yaitu Pengaruh hubungan positif dengan orang lain berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, sehingga ada beberapa hipotesis yang ditolak.

### **Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai terjawab dan terpenuhi.

Hipotesis 4 ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyani dan Utami (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur)”. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan pada hasil uji parsial didapatkan bahwa kedua variabel masing – masing hasil pengujian menunjukkan probabilitas  $< level\ of\ significance$  ( $\alpha=5\%$ ), sehingga kedua variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian dari Hidayati, Setiawan, dan Solimun (2013) tentang Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat), penelitian ini tidak berpengaruh signifikan. Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berperan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Salah

satu penyebabnya adalah memasukkan karyawan yang merupakan pejabat struktural sebagai responden. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya perlu memisahkan antara responden yang merupakan pimpinan dan karyawan non pimpinan, karena pengukuran kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja keduanya berbeda.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.
2. Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.
3. Kebahagiaan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.
4. Kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. SAMSAT Kota Kotamobagu sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
2. SAMSAT Kota Kotamobagu harus terus memperhatikan bangunan tempat kerja, peralatan yang memadai, fasilitas – fasilitas yang ada serta lebih pentingnya lagi hubungan sesama rekan kerja dan dengan atasan.
3. SAMSAT Kota Kotamobagu harus terus menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai hal yang menyenangkan dan harus selalu merasa puas pada proses dan hasil kerja.
4. SAMSAT Kota Kotamobagu harus terus bias memotivasi sesama rekan kerja, harus bias mengenali emosi orang lain dan bias mengatur emosi diri sendiri.
5. SAMSAT Kota Kotamobagu sebaiknya terus memperhatikan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Danang, S. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabet
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: What It Can Matter More Than IQ*. New York: Batam Books.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayati, Setiawan dan Solimun. (2013). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/600> Di akses pada tanggal 27 November 2019
- Husein, U. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta

- Indriyani, D. S., dan Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 59 No. 1 Juni 2018. <http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/2453> Di akses pada tanggal 6 Mei 2019
- Logahan, J. M., Tjoe, T., dan Naga. (2012). Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia. *Binus Business Review*, Vol. 3 No. 1 Mei 2012. <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/1344> Di akses pada tanggal 27 November 2019
- Pryce dan Jones. (2010). *Happiness At Work: Max Imizing Your Psychological Capital For Success*. USA: Wiley-Blackwell.
- Putra, F.G., Utami, H.N., dan Hakam, M.S. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang), *Jurnal Universitas Brawijaya. E-Journal Universitas Brawijaya Malang*. Vol.11, No. 2, 2013. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/257/450> Di akses pada tanggal 7 November 2019
- Putri. (2009). *Kebahagiaan dan Kualitas Hidup Penduduk Jabodetabek (Studi Pada Dewasa Muda Bekerja dan Tidak Bekerja)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung
- Wibowo, S. H. (2016). Peranan *Happiness* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi (studi pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY). *Department of Management, UMY Repository* <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/7846> Di akses pada tanggal 27 November 2019
- Wijaya, D. (2017). *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Wulandari, S., dan Widyastuti, A. (2014). Faktor – Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, Volume 10, No. 1, Juni 2014. <http://Ejournal.Uinsuska.Ac.Id/Index.Php/Psikologi/Article/View/1178> Di akses pada tanggal 6 Mei 2019