

**PENGARUH KEBAHAGIAAN, KECERDASAN INTELEKTUAL, DAN
EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF HAPPINESS, INTELLECTUAL INTELLIGENCE, AND WORK
EFFECTIVENESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE REGIONAL TOURISM OFFICE OF
NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Yosua Y. Rau¹
Merinda H. Ch. Pandowo²
Jessy J. Pondaag³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹yosuayrau@gmail.com

²merindapandowo@unsrat.ac.id

³jjpondaag@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar interaksi antara faktor kebahagiaan, kecerdasan intelektual, dan efektivitas kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan sampel sebanyak 53 responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Efektivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dan secara simultan Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual, dan Efektivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual, Efektivitas Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: The aim of this research is to find out how big the interaction between happiness, intellectual intelligence and work effectiveness factors is in influencing employee performance at the North Sulawesi Provincial Tourism Office. This research is a type of quantitative research, with a sample of 53 respondents and data collection using a questionnaire. Data analysis techniques use validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis with f tests and t tests. The results of the research show that partially, happiness has a significant positive effect on the performance of North Sulawesi Province Regional Tourism Service Employees, Intellectual Intelligence has an insignificant positive effect on the Performance of North Sulawesi Province Regional Tourism Office Employees, Work Effectiveness has a significant positive effect on the Performance of North Sulawesi Province Regional Tourism Office Employees. And simultaneously Happiness, Intellectual Intelligence and Work Effectiveness have a significant positive effect on the Performance of the Regional Tourism Office Employees of North Sulawesi Province.

Keywords: Happiness, Intellectual Intelligence, Work Effectiveness, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri pariwisata merupakan salah satu industri yang berkembang pesat di seluruh dunia. Industri ini memiliki potensi yang besar untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian suatu negara. Menurut Organisasi Pariwisata Dunia (UNWTO), sektor pariwisata menyumbang 10,4% dari PDB global dan

319 juta pekerjaan di seluruh dunia pada tahun 2018. Kurangnya keterampilan dan pelatihan yang diperlukan dalam industri pariwisata menjadi masalah yang serius. Sebuah studi oleh Pusat Penelitian dan Analisis Ekonomi (CREA) menunjukkan bahwa 40% pekerja di industri perhotelan di negara-negara Afrika tidak memiliki pelatihan formal, dan hanya 10% di antaranya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan. Hal ini menyebabkan rendahnya kualitas layanan dan produk, yang pada gilirannya berdampak pada daya saing industri pariwisata.

Kinerja sumber daya manusia di industri pariwisata telah menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kualitas layanan dan pengalaman wisatawan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah tingkat kebahagiaan. Banyak studi telah menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Sebuah penelitian oleh University of Warwick menemukan bahwa karyawan yang bahagia 12% lebih produktif daripada mereka yang tidak bahagia, dalam konteks industri pariwisata, karyawan yang bahagia dapat memberikan layanan yang lebih baik dan memperbaiki pengalaman wisatawan. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan dapat berdampak pada tingkat kehadiran dan tingkat retensi karyawan. Sebuah studi oleh Gallup menemukan bahwa karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja 37% lebih jarang absen, dan perusahaan yang memprioritaskan kebahagiaan karyawan memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.

Mengembangkan industri pariwisata, Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara menyadari bahwa kinerja sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara menjadi sangat penting. Beberapa faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah kebahagiaan, kecerdasan intelektual, dan efektivitas kerja. Studi telah menunjukkan bahwa kebahagiaan dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Begitu juga dengan kecerdasan intelektual, karyawan yang memiliki kemampuan kognitif yang baik cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang lebih kompleks dengan lebih efektif. Sementara itu, efektivitas kerja merupakan faktor lain yang sangat penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Karyawan yang efektif mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran penting peningkatan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara tidak dapat diabaikan, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kebahagiaan, kecerdasan intelektual, dan efektivitas kerja, Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat meningkatkan kualitas layanan dan pengalaman wisatawan, serta memajukan industri pariwisata di daerah tersebut.

Setiap pegawai tentunya diharapkan untuk mampu mengoptimalkan Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual dan Efektivitas Kerja agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan instansi. Dalam konteks industri pariwisata, pegawai yang bahagia dapat memberikan layanan yang lebih baik dan memperbaiki pengalaman wisatawan. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa kebahagiaan pegawai dapat berdampak pada tingkat kehadiran. Pegawai yang tidak merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya maka berdampak pada tingkat optimisme dan tanggungjawab yang menurun serta berdampak pada hubungan antar pegawai yang kurang baik, maka hal ini berdampak pada menurunnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Selain itu terdapat pegawai yang masih kurang pahamiya menggunakan aplikasi Excel, sehingga dapat menghambat pekerjaan dalam instansi tersebut. Kinerja Dinas Pariwisata Daerah Sulawesi Utara juga dapat dipengaruhi oleh efektivitas pegawai. Pegawai yang tidak bekerja efektif berdampak pada terbengkalai pekerjaan di instansi sehingga kinerja pegawai pun mengalami penurunan yang berdampak pada instansi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat kebahagiaan pegawai terhadap kinerja pegawai mereka di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual pegawai terhadap kinerja pegawai mereka di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas kerja pegawai terhadap kinerja pegawai mereka di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Mengetahui seberapa besar interaksi antara faktor kebahagiaan, kecerdasan intelektual dan efektivitas kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Larasati (2018:1) menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Menurut Marwansyah (2019), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Kebahagiaan

Seligman (2005) merumuskan kebahagiaan adalah keadaan dimana seseorang lebih banyak mengenai peristiwa-peristiwa yang menyenangkan ketimbang yang sebenarnya terjadi dan mereka lebih banyak melupakan peristiwa buruk. Juga mengartikan kebahagiaan sebagai sikap positif dimana menunjukkan kepuasan, pikiran dan perasaan yang positif tentang kehidupan yang dijalannya. Argyle, Martin, dan Lu (1995) menyatakan bahwa kebahagiaan ditandai dengan adanya keberadaan tiga komponen yaitu emosi, positif, kepuasan dan hilangnya emosi negatif seperti depresi atau kecemasan.

Kecerdasan Intelektual

David Wechsler ditahun 1939 mengatakan bahwa inteligensi adalah kemampuan bertindak dengan menetapkan suatu tujuan, untuk berpikir secara rasional dan untuk berhubungan dengan lingkungan sekitarnya secara memuaskan. Terdapat berbagai cara untuk mendefinisikan kecerdasan seperti melalui kreatifitas, kepribadian, watak, pengetahuan atau kebijaksanaan. Intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara berimbang.

Efektivitas Kerja

Gibson dkk (2012) mengemukakan Efektivitas individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan tekanan. Efektivitas kelompok di dalamnya terdapat keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peran dan norma-norma, sedangkan efektivitas organisasi dipengaruhi oleh lingkungan, teknologi, struktur, proses dan budaya. Menurut Hasibuan (1990), Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. Mangkunegara (2017:67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Penelitian Terdahulu

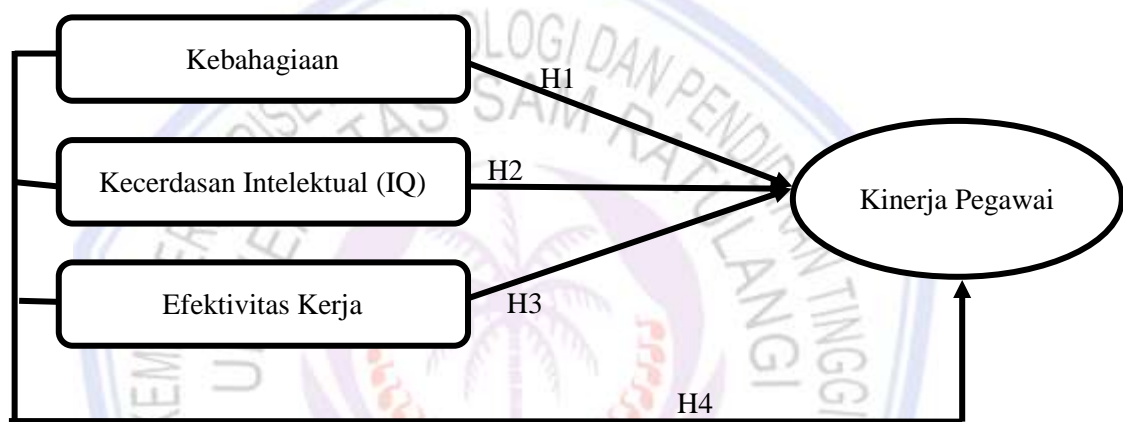
Penelitian Turambi (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 orang, dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, sampel penelitian ini berjumlah 87 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh sebesar 79% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Penelitian Nelson (2020) bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan analisis deskriptif yaitu yang bermaksud membuat pemaparan secara

sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Analisis kualitatif dengan menggunakan table dan analisis kuantitatif menggunakan regresi linear sederhana Penelitian ini menggunakan 31 responden penelitian. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu: Variabel bebas (X) dan variable terikat (Y). Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh efektifitas (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 95,9%. Terdapat pengaruh antara efektifitas (X), kinerja pegawai (Y) dengan, dengan tingkat pengaruh sebesar 95,9% yang berarti bahwa efektifitas dan kinerja pegawai memberikan pengaruh dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Penelitian Mamangkey, Tewel, dan Trang (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂: Diduga Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃: Diduga Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₄: Diduga Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual, Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Desain penelitian yang diajukan adalah pendekatan penelitian kuantitatif yang akan dilakukan pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data numerik atau kuantitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah diajukan (Riduwan, 2019). Metode ini berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur secara objektif dan menghasilkan informasi yang dapat dihitung, seperti survei, eksperimen, atau analisis statistik.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Sampel, menurut Sugiyono (2018), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh,

yang berarti semua jenuh memastikan bahwa seluruh populasi akan menjadi bagian dari sampel, sehingga memungkinkan generalisasi hasil penelitian ke populasi secara keseluruhan. Populasi dalam konteks penelitian kuantitatif pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara mengacu pada seluruh populasi atau kelompok target yang ingin diteliti. Dalam kasus ini, populasi akan mencakup seluruh pegawai tetap (ASN) di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah populasi penelitian ini adalah 53, yang berarti terdapat 53 unit atau elemen dalam populasi yang ingin diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka atau numerik dan dapat dihitung serta diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner). Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan membaca buku, jurnal, artikel dan karya ilmiah yang ditulis oleh para ahli yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini sebagai landasan teori

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis parsial (uji-t), pengujian hipotesis anova (uji-f), dan koefisien determinasi R² untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis untuk mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

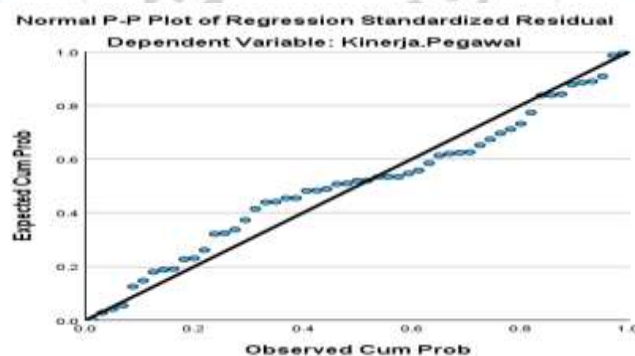
Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian analisa data dapat diketahui bahwa hasil seluruh pernyataan indikator Kebahagiaan (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), Efektivitas Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) nilai korelasi tiap item menyatakan r hitung $>$ r table (0,2656) dapat dilihat score total pada nilai Pearson Correlation, maka item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan untuk seluruh variabel memiliki Nilai Cronbach's alpha $>$ 0,6 sehingga seluruh variable dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber: data olahan SPSS (2023)

Pada Gambar 2 grafik uji normalitas menunjukkan data atau titik-titik menyebar disekitar serta mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

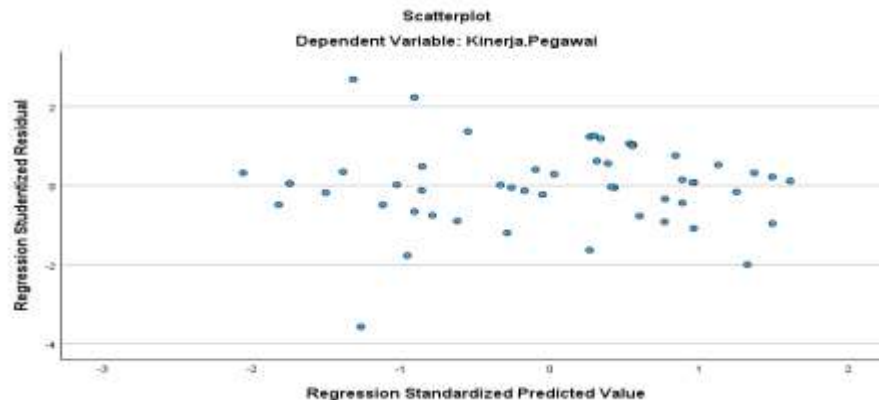
Berdasarkan hasil dari olah data tabel 1 didapatkan bahwa semua data variabel menunjukkan tidak adanya multikorelasi karena memiliki tolerance diatas 0,1 dan VIP dibawah 10.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kebahagiaan (X1)	0.560	1.787
Kecerdasan Intelektual (X2)	0.755	1.324
Efektivitas Kerja (X3)	0.594	1.682

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Uji Heterokedastisitas

**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak atau tidak berpola baik dibawah angka 0 pada sumbu y maupun di atas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.784	3.188			1.814	0.076
1. Kebahagiaan	.351	.731	.296		2.031	.048
Kecerdasan Intelektual	.173	.139	.157		1.251	.217
Efektivitas Kerja	.243	.107	.321		2.271	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, maka diketahui persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,784 + 0,351X_1 + 0,173X_2 + 0,243X_3$$

1. Nilai konstanta (α) = 5,784 artinya jika Kebahagiaan, Kecerdasan intelektual dan Efektivitas Kerja bernilai 0 atau tidak berubah maka nilai suatu Kinerja Pegawai 5,784 satuan.
2. Koefisien β_1 (Kebahagiaan) = 0,351 yang menunjukkan arah positif artinya, jika Kebahagiaan meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,351 satuan.
3. Koefisien β_2 (Kecerdasan Intelektual) = 0,173 yang menunjukkan arah positif artinya, jika Kecerdasan intelektual meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,173 satuan.
4. Koefisien β_3 (Efektivitas Kerja) = 0,243 yang menunjukkan arah positif artinya, jika Efektivitas Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,243 satuan.

Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi (R^2)**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi (R^2)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.383	1.76733

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja, Kecerdasan Intelektual, Kebahagiaan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data pada Tabel 4 yang sudah diolah menggunakan SPSS diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,418, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual, dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah sebesar 0,418 atau 41,8% sedangkan sisanya itu sebesar 58,2% menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh factor-faktor atau variabel lain diluar model penelitian.

Uji Hipotesa**Uji Parsial (Uji t)**

Dari data tabel 2 terlihat:

1. Nilai Thitung = 2,031 > Ttabel = 2,009 dengan nilai Signifikansi (Sig) 0,048 < 0,05 yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan variabel Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi H1 yang menyatakan Kebahagiaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara diterima atau terbukti.
2. Nilai Thitung = 1,251 lebih kecil dari Ttabel = 2,009 dengan nilai Signifikansi (Sig) 0,217 > 0,05 yang mengartikan adanya pengaruh positif tidak signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. Jadi H2 ditolak atau tidak diterima yang menyatakan Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Nilai Thitung = 2,271 > Ttabel = 2,009 dengan nilai Signifikansi (Sig) 0,028 < 0,05 yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan variabel Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara diterima atau terbukti

Uji Simultan (Uji f)**Tabel 4. Hasil Uji f**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	327.010	3	109.003	29.808	<.001 ^b
Residual	197.473	54	3.657		
Total	524.484	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja, Kecerdasan Intelektual, Kebahagiaan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Pada tabel 4 diketahui bahwa variabel kebahagiaan, kecerdasan intelektual, dan efektivitas kerja berpengaruh secara simultan karena f hitung = 11,748 lebih besar dari f tabel = 2,79 dan dapat diketahui nilai signifikansi kebahagiaan, kecerdasan intelektual, dan efektivitas kerja sebesar <0.001. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan dari kebahagiaan, kecerdasan intelektual, dan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis H4 : Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual, dan Efektivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan**Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian analisis yang dilakukan terlihat bahwa kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta dilihat dari nilai signifikan variabel kebahagiaan yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Kebahagiaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kebahagiaan pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah diberlakukan atau dijalankan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lainnya, selalu melibatkan diri dalam kegiatan kantor, menikmati pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan, selalu memiliki

pemikiran yang positif dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab di tempat kerja, dan mudah bangkit dalam menghadapi masa sulit yang ada di tempat kerja. Segi positif dari Kebahagiaan adalah memiliki pemikiran yang positif dalam bekerja, produktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan temuan Agustien dan Soeling (2020) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus terus dipertahankan dan ditingkatkan Kebahagiaan yang sudah ada agar supaya Kinerja Pegawai yang sudah ada tidak menurun.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian analisis yang dilakukan terlihat bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel serta dilihat dari nilai signifikan variabel Kecerdasan Intelektual yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Kecerdasan Intelektual pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi, memiliki efek yang kecil sehingga pengaruhnya tidak terlalu berarti. Secara teoritis temuan ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sebagaimana pada penelitian Turambi (2022) menjelaskan bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yani dan Istiqomah (2016) juga menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Angelica, Graha, dan Wilujeng (2020) hasil yang ditemukan oleh penelitian menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Diharapkan Kecerdasan Intelektual pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus ditingkatkan agar supaya Kinerja Pegawai yang sudah ada dapat lebih baik sehingga dapat mendorong Kinerja Pegawai lebih baik lagi.

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian analisis yang dilakukan terlihat bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta dilihat dari nilai signifikan variabel kebahagiaan yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Kebahagiaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Efektivitas Kerja pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah diberlakukan atau dijalankan dengan baik. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nelson (2020) telah ditemukan bahwa terdapat pengaruh efektifitas terhadap kinerja yang berarti bahwa efektifitas dan kinerja pegawai memberikan pengaruh. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan, target yang dicapai dalam pekerjaan sudah jelas, target yang ingin dicapai pegawai terpenuhi, pekerjaan yang diberikan instansi sesuai dengan waktu pekerjaan yang ditetapkan. Hal positif yang dapat dilihat dari Efektivitas Kerja adalah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Maka dari itu Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus terus mempertahankan Efektivitas Kerja yang sudah ada agar supaya Kinerja Pegawai tidak menurun.

Pengaruh Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian analisis melalui Uji F (Uji Simultan) dapat diketahui bahwa variabel Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual, dan Efektivitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai karena, f hitung lebih besar dari pada f tabel dan nilai signifikansi Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual, dan Efektivitas Kerja lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan temuan Agustien dan Soeling (2020) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pada penelitian Turambi (2022) menjelaskan bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nelson (2020) telah ditemukan bahwa terdapat pengaruh efektifitas terhadap kinerja yang berarti bahwa efektifitas dan kinerja pegawai memberikan pengaruh. Jadi dapat dikatakan bahwa, terdapat adanya pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel independent yaitu Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual, dan Efektivitas Kerja terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik variabel Kebahagiaan, Kecerdasan

Intelektual, dan Efektivitas Kerja seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut pada tempat dimana mereka bekerja begitu pun sebaliknya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Efektivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. Kebahagiaan, Kecerdasan Intelektual, dan Efektivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Saran

1. Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara terus mempertahankan dan meningkatkan Kebahagiaan dan Efektivitas Kerja yang sudah ada agar supaya Kinerja Pegawai yang sudah ada tidak menurun, serta diharapkan Kecerdasan Intelektual pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus ditingkatkan agar supaya Kinerja Pegawai yang sudah ada dapat lebih baik sehingga dapat mendorong Kinerja Pegawai lebih baik lagi.
2. Pegawai diharapkan melalui Kebahagiaan yang telah dirasakan akan membuat para pegawai terus meningkatkan kinerja dalam pekerjaan mereka dan terus meningkatkan Efektivitas Kerja yang ada di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan studi kasus sama maupun berbeda agar dapat membandingkan penelitian ini pada waktu yang akan datang dan kemudian diharapkan agar dapat menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya karena masih banyak factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari diri seorang pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustien, E., & Soeling, P. D. (2020b). Pengaruh Organizational Commitment dan Happiness at Work terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 8(2), 285–302. <https://journal.ummat.ac.id/index.php/JIAP/article/view/2570>. Diakses pada: 24 November 2023
- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1). <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/4469>. Diakses pada: 24 November 2023
- Argyle, M., Martin, M., & Lu, L. (1995). *Testing for Stress and Happiness: The Role of Social and Cognitive Factors*. In: Spielberger, C.D. and Sarason, I.G., Eds., *Stress and Emotion*. Washington DC: Taylor & Francis, 173-187.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. New York: McGrawHill.
- Hasibuan, M. S. P. (1990). *Manajemen Sebagai Ilmu dan Seni*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Nelson, N. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 29–36. <https://jurnal.saburai.id/index.php/manajemen/article/view/667>. Diakses pada: 24 November 2023

Riduwan. (2019). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Seligman, M. E. P. (2005). *Authentic Happiness Menciptakan Kebahagiaan Dengan Psikologi Positif*. Penerjemah: Eva Yulia Nukman. Bandung: Mizan

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Turambi, K. G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40812>. Diakses pada: 24 November 2023

Yani, A.S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, Vol. 19, No. 2. <https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/558>. Diakses pada: 24 November 2023

