



Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima

Lia Lestari

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Korespondensi penulis: lialestari.stiebima@gmail.com

Mulyadin

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Abstract. *This study aims to determine and analyze the influence of individual characteristics, emotional intelligence and work environment on employee performance at the Office of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Bima Regency. The population of this study were all employees of the Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office of Bima Regency, totaling 204 employees. The sample in this study were 89 employees who were determined based on a purposive sampling technique. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires, and literature study. Data analysis techniques used in this study were validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, t test, and f test which were processed using SPSS version 20.0. From the results of the study, the following results were obtained: (1) Individual characteristics partially influence employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office (PUPR) of Bima Regency. (2) Emotional intelligence has no partial effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office of Bima Regency. (3) the work environment has a partial effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office of Bima Regency.*

Keywords: *Individual Characteristics, Emotional Intelligence, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima sebanyak 204 pegawai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 pegawai yang ditentukan berdasarkan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f yang diolah menggunakan program SPSS versi 20.0. Dari hasil penelitian diperoleh hasil: (1) Karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. (2) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. (3) lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Organisasi atau instansi tentu saja menginginkan hasil yang optimal secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan tersebut perlu kinerja yang baik dari pegawai dalam organisasi tersebut (Candra et al., 2022).

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing pegawai. Kinerja jadi sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga (Steinado et al., 2021). Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil dari kerja karyawan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang diorganisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek pendorong kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang baik dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Desyinta et al., 2019). Menurut Dewi et al. (2022) setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai pun dapat dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional. Menurut Suwandewi dan Trianasari (2022) kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

Selain karakteristik individu dan kecerdasan emosional, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai. Menurut Fadilah dan Banin (2022) kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan pegawai dapat mengakibatkan pegawai sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Pekerjaan Umum dan Urusan Pemerintahan bidang Penataan Ruang yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima terdapat fenomena masalah terkait karakteristik individu, yang dimana sering terjadi perbedaan pendapat antar pegawai menyebabkan pekerjaan terbengkalai akibat dari perbedaan pengalaman kerja, kemampuan kerja, serta perbedaan keyakinan. Selain itu permasalahan terkait kecerdasan emosional adalah masih adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki sikap empati kepada rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta permasalahan terkait lingkungan kerja yang masih kurang mendukung seperti keadaan ruangan yang kurang pencahayaan, sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Sedangkan permasalahan terkait kinerja pegawai adalah masih adanya beberapa pegawai yang kurang mematuhi waktu yang telah ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mempengaruhi pekerjaan seringkali terbengkalai. Selain itu dalam hal kehadiran beberapa pegawai juga kurang mematuhi waktu kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sering terjadi perbedaan pendapat akibat dari karakteristik individu pegawai yang berbeda-beda.
2. Kecerdasan emosional pegawai yang masih kurang maksimal yang dibuktikan dengan beberapa pegawai yang kurang memiliki sikap empati kepada rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja masih kurang mendukung seperti keadaan ruangan yang kurang pencahayaan/ penerangan lampu (lingkungan non fisik) dan kurangnya dukungan dari rekan kerja (lingkungan fisik).
4. Beberapa pegawai kurang mematuhi waktu yang telah ditentukan dalam penyelesaian pekerjaan serta waktu kehadiran dalam bekerja.
5. Beberapa pegawai terkadang datang dan pulang kerja tidak sesuai waktu yang ditentukan, serta dalam penyelesaian pekerjaan sering terlambat melebihi waktu yang ditetapkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah diatas, rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima?
2. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima?
4. Apakah karakteristik individu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

KAJIAN TEORITIS

Karakteristik Individu (X1)

Menurut Holis et al. (2017) karakteristik individu yaitu perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai baik yang bersifat positif maupun negative. Karakteristik Individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Sedangkan menurut Dewi et al. (2022) karakteristik individu sebagai suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja.

Indikator karakteristik individu dalam penelitian Dewi et al. (2022) meliputi:

- a. Kemampuan, Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan;
- b. Kebutuhan, Kebutuhan ialah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun kepuasan rohani;

- c. Kepercayaan, Kepercayaan berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran;
- d. Pengalaman, Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya;
- e. Pengharapan. Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

Kecerdasan Emosional (X2)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif (Pramuditha, 2017). Sedangkan menurut Safarulloh et al. (2022) kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi

Indikator kecerdasan emosional dalam penelitian Pramuditha (2017) meliputi:

- a. Kesadaran diri : mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. Pengaturan diri : menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.
- c. Empati : merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- d. Keterampilan Sosial: menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Fadilah dan Banin (2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan, dimana seorang pegawai bekerja dilingkungan sekitarnya, metode kerjanya, serta dipengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan menurut Purady (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2016) meliputi:

- a. Sarana dan prasarana, merupakan salah satu pendukung dalam kegiatan bekerja. Yang mana diartikan bahwa peralatan yang tersedia memadai untuk digunakan dalam kelancaran bekerja.
- b. Interaksi antar pegawai, ialah komunikasi antar pegawai yang harmonis dan tidak ada konflik diantara pegawai. Komunikasi yang harmonis dan kekeluargaan ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Suasana kerja, merupakan situasi yang terdapat disekitar pegawai yang bekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah keseluruhan tingkat keberhasilan seorang individu dalam suatu periode tertentu, seperti hasil kerja yang disepakati bersama, tujuan atau standar yang telah ditentukan oleh organisasi (Dicky et al., 2022). Sedangkan menurut kinerja adalah hasil yang berdasarkan pada kualitas dan kuantitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi pada diri pegawai (Assa, 2022).

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) meliputi:

- a. Kualitas (*quality*), kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas (*quantity*), kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam suatu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*), ketepatan waktu adalah cara seorang pegawai membuat rencana dan jadwal menyelesaikan pekerjaannya akan mempengaruhi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya.

- d. Kehadiran (*presence*), kehadiran adalah pegawai yang dapat menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan pegawai dalam bekerja.
- e. Kemampuan bekerja sama (*ability to work together*), kemampuan bekerja sama adalah kerjasama antar pegawai dalam tim untuk menyelesaikan tugas memberikan manfaat seperti saling kolaborasi dengan teman kerja, menerima perintah atasan dan mengerjakan perintah atasan dan mengerjakan perintah atasan secara bersama-sama.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2015), mengatakan bahwa : Karakteristik individu mencakup Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status pernikahan Sedangkan menurut Thoha (2012) karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gaffar,dkk (2017) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar karena semakin tinggi karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Karakteristik Individu Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

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. Sedangkan Menurut Rauf, dkk (2019) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu 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 (=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 structural 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.

H2: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nuryasin et al (2016) suasana lingkungan kerja yang baik dialami ketika karyawan bisa beraktivitas dalam pekerjaan dengan optimal, nyaman, sehat dan aman. Sedangkan Menurut Sinambela (2018) Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2013) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”.

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Thoah (2012) karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Rauf, dkk (2019) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi.

Sinambela (2018) Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Penelitian ini mempunyai hubungan yang sangat baik dilihat dari hasil output spss korelasi yang di dapat sangat kuat, Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh 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.

H4: Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1** : Karakteristik Individu berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima.
- H2** : Kecerdasan Emosional berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima.
- H3** : Lingkungan Kerja berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima.
- H4** : Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert Istrumen dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternative pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3

4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima sebanyak 204 pegawai dengan rincian pegawai ASN sejumlah 89 orang dan honorer 30 orang dan sukarela sejumlah 85 orang.

Menurut Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN sejumlah 89 orang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu dengan kriteria pegawai yang berstatus ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima, yang beralamat di Jl.Gatot Subroto, Penatoi, Kec. Mpunda, Kota Bima.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016).

2. Wawancara

Wawancara adalah proses dialog bersama narasumber untuk memperoleh keterangan terkait tentang masalah yang diteliti.

3. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki

bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016). Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung. Data berupa daftar pernyataan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pernyataan agar responden mengisi atau menjawab pernyataan itu. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pernyataan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016). Studi pustaka yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah mencari jurnal-jurnal terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, sehingga menjadi landasan mendukung penyusunan penelitian ini.

Teknik Analisa Data

Analisis data penelitian menggunakan SPSS. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari $0,300$ maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari $0,600$ (Cronbach's Alfa $> 0,600$) dan apabila nilainya berada dibawah $0,600$ maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Salah satu metode uji normalitas data yaitu menggunakan one sample kolmogrov smirnov test, dengan membandingkan asyemptotic significanice $\alpha=5\%$

b. Uji multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2013).

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013).

Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $>0,05$ berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai signifikansi $<0,05$ yang berarti terdapat gejala heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Kriteria yang diberlakukan untuk menjadi patokan yaitu (1) Bila $d < d_L$ berarti ada korelasi yang positif; (2) Bila $d_L < d < d_U$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; (3) Bila $d > d_U$ berarti ada korelasi yang positif maupun negatif; (4) Bila $-d_U < d < -d_L$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; dan (5) Bila $d < -d_L$ berarti ada korelasi yang negatif (Ghozali, 2013).

4. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016) analisis linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_{123} : Koefisien Pengaruh Variabel X_{123}

X_1 : Karakteristik Konsumen

X_2 : Kecerdasan Emosional

X_3 : Lingkungan Kerja

e : Error

5. Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variable bila kedua variable berbentuk interval atau ratio (Ghozali,2018).

6. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

7. Uji Parsial (Uji T)

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016). Menurut Sujarweni (2017) kaidah pengujian membandingkan t tabel dan t hitung adalah sebagai berikut:

- 1) Jika : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, atau $\text{sig} > \alpha/2$, maka H1, H2 dan H3 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial pada variabel independent terhadap variabel dependent.
- 2) Jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau $\text{sig} < \alpha/2$ maka H1, H2 dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial pada variabel independent terhadap variabel dependent.

8. Uji Simultan (Uji F)

Uji f yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan (Sugiyono, 2016). Menurut Sujarweni (2017) kaidah pengujian membandingkan f tabel dan f hitung adalah sebagai berikut:

- 1) Jika : $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, atau $\text{sig} > \alpha/2$, maka H4 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan pada variabel independent terhadap variabel dependent.
- 2) Jika : $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, atau $\text{sig} < \alpha/2$ maka H4 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan pada variabel independent terhadap variabel dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Validitas****Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,743	0,300	Valid
		X1.2	0,825	0,300	Valid
		X1.3	0,730	0,300	Valid
		X1.4	0,710	0,300	Valid
		X1.5	0,733	0,300	Valid
		X1.6	0,657	0,300	Valid
		X1.7	0,795	0,300	Valid
		X1.8	0,822	0,300	Valid
		X1.9	0,723	0,300	Valid
		X1.10	0,724	0,300	Valid
2	Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,751	0,300	Valid
		X2.2	0,720	0,300	Valid
		X2.3	0,701	0,300	Valid
		X2.4	0,659	0,300	Valid
		X2.5	0,715	0,300	Valid
		X2.6	0,649	0,300	Valid
		X2.7	0,715	0,300	Valid
		X2.8	0,768	0,300	Valid
3	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,766	0,300	Valid
		X3.2	0,783	0,300	Valid
		X3.3	0,729	0,300	Valid
		X3.4	0,686	0,300	Valid
		X3.5	0,687	0,300	Valid
		X3.6	0,641	0,300	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,702	0,300	Valid
		Y.2	0,537	0,300	Valid
		Y.3	0,610	0,300	Valid
		Y.4	0,707	0,300	Valid
		Y.5	0,690	0,300	Valid
		Y.6	0,657	0,300	Valid
		Y.7	0,492	0,300	Valid
		Y.8	0,553	0,300	Valid
		Y.9	0,660	0,300	Valid
		Y.10	0,522	0,300	Valid

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima memiliki nilai Corrected item-total correlation $> 0,300$. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

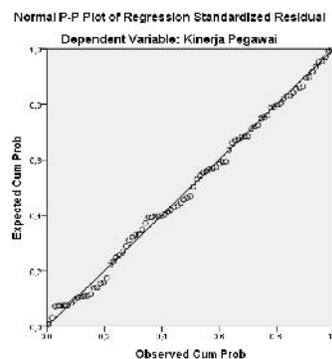
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,911	$> 0,600$	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,857	$> 0,600$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,810	$> 0,600$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,813	$> 0,600$	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 2 diatas, maka diketahui pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel, karena nilai cronbach alpha masing-masing variabel memiliki nilai koefisien lebih besar dari $0,600 (> 0,600)$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber Data: Data primer diolah Spss v20 2023

Gambar diatas 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. Untuk

menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,59726367
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,049
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,459
Asymp. Sig. (2-tailed)		,984

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah Spss v20 2023

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen yaitu karakteristik individu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

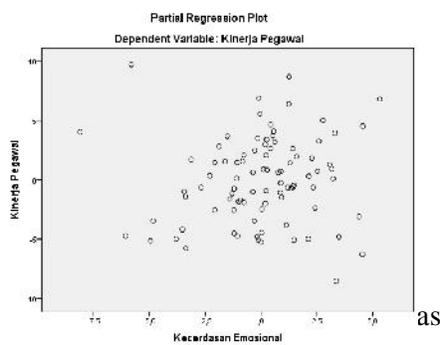
Model		Coefficients^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	,766	1,306
	Kecerdasan Emosional	,298	3,352
	Lingkungan Kerja	,309	3,238

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah Spss v20 2023

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variabl karakteristik individu (X1) sebesar 0,766, kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,298 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,309 yang artinya nilai *Tolerance* varibel tersebut sudah lebih dari 0,10 ($> 0,10$). Sementara nilai VIF untuk variable karakteristik individu (X1) sebesar 1,306, kecerdasan emosional (X2) sebesar 3,352 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 3,238 kurang dari 10,00 ($< 10,00$). Maka dapat di di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah Spss v20 2023

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampakkan 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 heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,702 ^a	,493	,475	3,660	1,946

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah Spss v20 2023

Hasil uji autokolerasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,946 dengan nilai DU sebesar 1,747 maka $DU < DW < 4 - DU$, sehingga $1,747 < 1,946 < 2,253$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi kendala autokolerasi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8,687	3,654		2,378	,020	
1	Karakteristik Individu	,264	,073	,319	3,616	,001
	Kecerdasan Emosional	,132	,160	,117	,824	,412
	Lingkungan Kerja	,663	,235	,393	2,824	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,687 + 0,264 X_1 + 0,132 X_2 + 0,663 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,687 dapat diartikan apabila variabel karakteristik individu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 8,687.
2. Nilai koefisien beta pada karakteristik individu sebesar 0,264 artinya setiap perubahan variabel karakteristik individu (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,264 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel karakteristik individu akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,264.
3. Nilai koefisien beta pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,132 artinya setiap perubahan variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,132 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,132.

4. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,663 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,663 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,663.

5. Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

a. Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,475	3,660

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,702. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik individu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi kolerasi hubungan antara karakteristik individu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,702 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**.

b. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik individu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,493 atau 49,3%, sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, stres kerja dan variabel-variabel lain.

6. Hasil Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8,687	3,654		2,378	,020	
1	Karakteristik Individu	,264	,073	,319	3,616	,001
	Kecerdasan Emosional	,132	,160	,117	,824	,412
	Lingkungan Kerja	,663	,235	,393	2,824	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

H1: Karakteristik Individu berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel karakteritik individu diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,616 dengan nilai t-tabel sebesar 1,986 ($3,616 > 1,986$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,01 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Karakteristik Individu berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima” diterima (**H1 Diterima**). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Desyinta et al. (2019) yang menyatakan karakteritik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar.

H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,624 dengan nilai t-tabel sebesar 1,986 ($0,624 < 1,986$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,412 lebih besar dari 0,05 ($0,412 > 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Kecerdasan Emosional berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima” ditolak (**H2 Ditolak**). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syardiansah (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Mopoli Raya Kecamatan Pematang Jaya.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,824 dengan nilai t-tabel sebesar 1,986 ($2,824 > 1,986$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima” diterima (**H3 Diterima**). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suwandewi dan Trianasari (2022) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

7. Hasil Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1105,433	3	368,478	27,504	,000 ^b
	Residual	1138,747	85	13,397		
	Total	2244,180	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

H4: Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 27,504 dengan nilai F-tabel sebesar 2,67 ($27,504 > 2,67$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima” diterima (**H4 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Khrisna Darma Adipala.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. (2) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. (4) Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah: (1) Disarankan untuk penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti tunjangan kerja, motivasi kerja dan lain-lain. (2) Disarankan kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima untuk memperhatikan karakteristik individu pegawai dan memberikan lingkungan kerja yang baik kepada pegawai sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai agar tujuan awal organisasi dapat tercapai.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Kecerdasan Emosional, Inovasi Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Start Up E-Commer Cexyz. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 494–512.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Candra, V., Grace, E., Silalahi, M., Efendi, E., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 432–440.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13.
- Dewi, N. K. R. P., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Khrisna Darma Adipala. *Jurnal EMAS*, 3(3), 160–174.
- Dicky, P., Setiawan, F., & Komalasari, Y. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Mayun Utama Perdana. *Jurnal Sintesa*, 5(2), 435–442.
- Fadilah, F., & Banin, A. Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 154–170.
- Gaffar, I. D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Economics Bosowa*, 3(5), 13-25.
- Ghozali, I. (2013). *Teori Akuntansi*. Badan Penerbit Universiats Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- 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
- Holis, M. N., Komariayah, S., & Purbangkoro, M. (2017). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosional Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri 1 Rogojamp. *JURNAL SeMaRaK*, 1(3), 1–13.
- 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

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 18.
- Pramuditha, P. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank BII Maybank Indonesia TBK Divisi Secured Loan Asia Afrika Bandung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 27–41.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Seiko: Journal Of Management & Business*, Vol. 2, No. 2, pp. 225-245.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Bandung: Alfabeta
- Purady, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis*, 4(3), 204–214.
- 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
- Safarulloh, N. M., Minarsih, M. M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Sales Honda. *Journal of Management*, 2(2), 19.
- Sedarmayati. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. In *Bandung: Mandar Maju*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Steinado, A., Lava, E., Pujiastuti, A., Aprilia, T., & Haidiputri, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Karyawan Emosi Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Progres*, 4(1), 123–130.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2017). *Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Suwandewi, M., & Trianasari. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 16–23.

- Syardiansah. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Kecamatan Pematang Jaya. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 1–6.
- Toha, M. 2012, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada