

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kotarih

Rodi Syafrizal

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya

Email : rodisyafrizal@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of education level, emotional intelligence and work commitment on the performance of Kotarih sub-district office employees. The population in this study were all employees of the Kotarih sub-district office, totaling 35 respondents. The data source in this research comes from primary data, namely from the results of collecting questionnaires filled in directly by respondents. Hypothesis testing uses multiple regression analysis on the SPSS version 25 application. The results of this study show that partially the level of education and work commitment have no effect on employee performance, while emotional intelligence has a significant effect on the performance of Kotarih sub-district office employees. Simultaneously or together, the level of education, emotional intelligence and work commitment have a significant effect on the performance of Kotarih sub-district office employees

Keywords: Education Level, Emotional Intelligence, Work Commitment & Performance

ABSTRAK

Abstrak berisi latar belakang/fenomena, tujuan, metode dan hasil penelitian maksimal 200 kata. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kotarih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Kotarih yang berjumlah 35 orang responden. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu dari hasil pengumpulan koesisioner yang diisi secara langsung oleh responden. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda pada aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan dan komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kotarih. secara simultan atau bersama-sama tingkat pendidikan, kecerdasan emosional dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kotarih.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja & Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013; Priadana et al. 2021). Masalah kinerja adalah hal yang tidak akan pernah terpisahkan dari SDM karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh SDM sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna lebih meningkatkan kualitas kinerja SDM dapat diusahakan melalui etos kerja dari pada SDM. Karena itu setiap perusahaan harus mempersiapkan dan berusaha semaksimal mungkin untuk mengatasi masalah kinerja dalam pengelolaan organisasinya (Syafrizal & Fitrianingsih, 2021).

Seperti halnya Kantor Kecamatan Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai. Sebagai instansi pemerintahan dalam melaksanakan fungsi dan tujuannya tentu saja tidak terlepas dari masalah kinerja pegawai yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan hasil observasi secara langsung peneliti menemukan fenomena mengenai masalah kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai yang belum efektif karena masih banyak terdapat adanya pegawai yang tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, adanya pegawai yang tidak mampu mengoperasikan komputer dan selain itu kurangnya staf yang kompeten dan terampil dalam penggunaan teknologi berbasis digital. Hal ini tentu saja menjadi masalah yang mengakibatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas kurang efektif. Adapun tabel laporan kinerja pegawai kantor Camat Kotarih pada tahun 2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Laporan Kinerja Pegawai Kantor Camat Kotarih 2022

No	Kegiatan	Tugas Masuk	Tugas Selesai	Persentase
1	Penanganan surat masuk dan kluar	763	534	69,9 Persen
2	Penerimaan dan Penyelesaian Permohonan KTP	288	102	35,4 Persen
3	Penerimaan dan Penyelesaian Permohonan SKCK	168	123	73,2 Persen
4	Penerimaan dan Penyelesaian Permohonan Akta Kelahiran	102	63	61,7 persen
5	Penyelesaian Pengaduan Masyarakat	81	72	88,8 Persen
6	Pelaksanaan Kegiatan Sosial	6	4	66,6 persen
7	Evaluasi Kinerja Pegawai	Rata-rata Presentasi kerja		65,9 Persen

Berdasarkan tabel laporan kinerja pegawai tahun 2022 diatas mengenai kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya memiliki rata-rata tugas yang terealisasi selesai hanya mencapai 65,9% atau 66 persen tugas. Hal ini masih dinilai belum efektif karena pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dan kegiatan tepat waktu yang mencerminkan bahwa kinerja yang dilakukan para pegawai belum sepenuhnya optimal.

Masalah kinerja di kantor camat Kotarih tentu saja bisa berdampak buruk pada pencapaian tujuan instansi dalam kualitas pelayanan publik dan reputasi institusi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan kinerja di kantor camat Kotarih untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan harapan masyarakat. Menurut (Iswanti, 2018) kinerja pegawai pada satuan kerja perangkat daerah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menunjang meningkatnya kinerja yaitu meliputi faktor pendidikan, kecerdasan emosional dan

komitmen kerja. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan suatu hal yang sangat penting, dikarenakan dengan pendidikan seseorang akan memiliki kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. Dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh biasanya karyawan memiliki pengetahuan yang lebih luas dalam hal pekerjaan (Iswanti, 2018, Djulius et al. 2022).

Adapun tingkat pendidikan pegawai kantor Kecamatan Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai yaitu:

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Kotarih

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	Sarjana	17 orang
2	Diploma	3 orang
3	SMA	16 orang
4	Total	36 orang

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa sekitar 20 orang atau sekitar 55,6% pegawai kantor kecamatan Kotarih telah menempuh pendidikan jenjang Perguruan Tinggi dan sisanya sebanyak 16 orang atau 44,6% pegawai tingkat pendidikannya hanya sampai jenjang sekolah menengah atas (SMA/SMK). Hal ini menunjukan bahwa tingkat pendidikan pegawai kantor Kecamatan Kotarih tergolong cukup rendah. Selain pendidikan formal, beberapa pegawai kantor camat Kotarih juga mengikuti beberapa pendidikan non formal yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam pelaksanaan kerja. Adapun beberapa kegiatan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai kantor camat Kotarih yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Pendidikan Non-Formal yang diikuti Pegawai Kotarih

No.	Nama Kegiatan Pelatihan	Jumlah Pegawai SUB Bagian Kerja	Frekuensi keikutsertaan	
			Percentase Keikutsertaan	
1	Pelatihan Pengarsipan Dokumen berbasis Digital	5 orang pegawai bagian pengarsipan dokumen	2	40%
2	Pelatihan Pengaplikasian layanan Publik Berbasis Digital	8 orang Pengadmindistrasian kependudukan	3	37,5%
3	Pelatihan Teknis Peningkatan Layanan	10 orang bagian layanan publik dan kepegawaian	5	50%
4	Pelatihan Komunikasi Publik	8 orang bagian Humas dan sosial dan lingkungan	4	50%
5	Pelatihan Tentang Perhub 88 tahun 2022 tentang pengelolaan keuangan	5 orang Bagian Staf Keuangan dan kebendahraan	2	40%
Total		36 orang	16	44,4%

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa terdapat 16 orang atau sekitar 44,4% pegawai kantor Camat Kotarih yang telah mengikuti pendidikan non Formal dengan mengikuti beberapa kegiatan pelatihan teknis kerja. Sedangkan 20 orang atau sekitar 55,6% pegawai lainnya belum mengikuti pendidikan non-formal. Dengan masih minimnya pendidikan teknis non formal yang dimiliki pegawai tentu saja berdampak pada belum meratanya kompetensi yang dimiliki pegawai kantor camat Kotarih dalam berkerja.

Dengan pendidikan yang kurang mendukung tentu saja pegawai kurang memiliki wawasan yang luas tentang bidang keahliannya dalam melaksanakan tugas. Sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal (Syafrizal & Ilham, 2023, Rostiana et al. 2022)).

Selain itu faktor kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai (Iswanti, 2018). Kecerdasan emosional merupakan situasi dimana seorang individu dapat menyesuaikan dirinya terhadap situasi yang baru dan bagaimana kemampuan yang dimiliki dari masing-masing individu dalam menghadapi masalah seperti stress kerja, mendapatkan tekanan tugas dari atasan maupun rekan kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah-masalah tersebut dapat ditangani dengan bagaimana cara, sikap, dan pemikiran kita untuk mengambil sebuah keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan. (Iswanti, 2018, Sudrajat et al. 2023).

Adapun pra survey yang dilakukan pada 30 orang pegawai untuk mengetahui sejauh mana para pegawai kantor camat kotarih dapat mengatur kecerdasan emosionalnya dalam bekerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Pra Survey Kecerdasan Emosional

NO	PERNYATAAN	Setuju		Tidak Setuju	
1	Saya mampu mengontrol kesadaran diri saya dan tingkat emosional dengan baik dalam bekerja sehingga tidak mudah melakukan protes dan marah	18	60 %	12	40 %
2	Saya mampu mengatur diri saya untuk menerima nasihat dan arahan dalam penyelesaian masalah kerja	17	56,7%	13	43,3 %
3	Saya mampu memotivasi diri saya untuk menyelesaikan beban tugas yang ada	15	50%	15	50%
4	Saya mampu mengenali emosi orang lain dan saya selalu berusaha menenangkan suasana	9	30%	21	70%
5	Saya memiliki keterampilan dalam bersosial sehingga dengan cepat mampu berbaur dengan rekan kerja lainnya	12	40%	18	60%
Rata-rata		14,2	47,3%	15,8	52,6%

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa rata-rata mayoritas jawaban pegawai mengenai bahwa para pegawai mampu mengelolah 47,3% merasa sesuai bahwa mereka dapat mengontrol kecerdasan emosional dengan baik sedangkan 52,6% pegawai lainnya merasa mereka belum mampu sepenuhnya dalam mengontrol kecerdasan emosional mereka dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai belum sepenuhnya mampu mengendalikan diri mereka dengan kecerdasan emosional yang mereka miliki.

Kecerdasan emosional seorang pegawai bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya. Tanpa adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar pegawai sangat penting dilakukan oleh setiap pegawai. setidaknya 75% kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya dan hanya 4% yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya. Berdasarkan pernyataan tersebut menggambarkan bahwa begitu pentingnya kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kehidupan setiap manusia, dalam hal ini juga dikaitkan dengan kinerja pegawai (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Selain kecerdasan emosional adapun faktor lain mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah komitmen kerja yang merupakan faktor yang menjadi tolak ukur perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan kinerja pegawai (Mora et al., 2020). Komitmen kerja adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginannya mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2018). Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap

suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan serta loyalitas, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Mora et al., 2020).

Selain itu komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan berkeinginan untuk mensukseskan organisasi secara bersama-sama. Dalam dunia pekerjaan, komitmen seseorang terhadap pekerjaannya maupun perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja, seringkali menjadi isu yang penting. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen orgaisasi yang dimiliki oleh karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan (Lestari & Mujiati, 2018, Sunarsi et al. 2024).

Adapun permasalahan komitmen kerja yang terjadi dikantor camat Kotarih berdasarkan hasil obervasi dan pengamatan yang dilakukan yaitu seperti masih adanya terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat, pulang cepat, pulang tanpa *Fingerprint* dan terkadang masih ada terdapat beberapa pegawai yang masih berada diluar kantor saat jam kerja. Dimana fenomena tersebut menunjukkan kurangnya loyalitas, tanggung jawab dalam bekerja serta konsistensi kepatuhan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku pada intansi tempat bekerja yang merupakan indikator dalam menilai komitmen kerja pegawai. Adapun data absensi 3 bulan terakhir kantor camat Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Absensi Bulan Januari - Maret Kantor Camat Kotarih

No.	Bulan	Hadir	Alpa	Izin	Sakit	Cuti	Pulang Cepat	Telat Masuk
1	Januari	35	-	-	-	1	5	8
2	Febuari	34	-	1	1	-	6	12
3	Maret	32	-	2	2	-	8	10

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel absensi pegawai kantor Camat Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai pada bulan Januari hingga Maret menunjukkan bahwa adanya peningkatan pelanggaran kedisiplinan kerja yang pulang lebih awal dari waktu jam kerja yang ditentukan dan adanya keterlambatan jam masuk kerja beberapa pegawai kantor Camat Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai dimana hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai akan komitmen dalam berkerja. Selain itu untuk mengukur sejauhmana para pegawai kantor camat Kotarih memiliki komitmen kerja maka peneliti melakukan pra survey pada 30 orang pegawai untuk mengetahui sejauhmana komitmen kerja para pegawai kantor camat Kotarih dalam bekerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Pra Survey Komitmen Organisasi

No.	Keterangan	Setuju		Tidak Setuju	
		13	43,3%	17	56,7%
1	Saya selalu memberikan loyalitas pada intansi tempat saya bekerja dengan mematuhi segala peraturan demi mencapai tujuan organisasi	13	43,3%	17	56,7%
2	Saya selalu merespon dengan baik untuk melaksanakan beban tugas sesuai prosedur	12	40%	18	60%
3	Saya selalu bertanggung jawab untuk mematuhi dan menyelesaikan beban kerja yang berikan	12	40%	18	40%
4	Saya selalu konsisten dalam mematuhi segala peraturan yang ada di intasi tempat saya bekerja	15	50%	15	50%
Rata-rata		13	43,3%	17	56,7%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa rata-rata mayoritas jawaban pegawai mengenai kesesuaian diri dalam memiliki komitmen kerja menunjukkan bahwa hanya sekitar 43,3% dan yang merasa tidak memiliki kesesuaian diri bahwa mereka memiliki komitmen kerja yaitu sebanyak 56,7% pegawai. Berdasarkan persentase tersebut menjelaskan bahwa mayoritas rata-rata pegawai memiliki komitmen kerja yang masih tergolong rendah. Dalam dunia pekerjaan, komitmen seseorang pegawai terhadap pekerjaannya maupun perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, seringkali menjadi isu yang penting. Bahkan beberapa perusahaan berani mamasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen dalam dunia kerja modern. Namun sayangnya, meskipun sudah sangat umum tidak sedikit karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut (Kadarisman, 2013) bahwa kinerja adalah hasil atau keseluruhan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam suatu lembaga, ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang karyawan, seperti yang dikemukakan oleh (A. P. Mangkunegara, 2013) yaitu:

- 1) Kualitas kerja dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja yaitu menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari individu atau kelompok
- 3) Tanggung jawab dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan juga kerajinannya.
- 4) Sikap pegawai dalam hal ini sikap terhadap lembaga, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama

Tingkat Pendidikan

Menurut (Wirawan, 2017) “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaan nya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidup nya sendiri tidak dengan bantuan orang lain” Indikator tingkat pendidikan menurut Wirawan, (2017) yaitu:

1) Pendidikan Formal

Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.

2) Pendidikan Informal

Indikator nya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan

Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2015) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting dalam memahami diri sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan.

Adapun indikator-indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan menurut (Goleman, 2015) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul..
- 2) Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar.

- 3) Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri.
- 4) Mengenali emosi orang lain (empathy), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
- 5) Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2018).

Adapun indikator komitmen kerja menurut (Robbins, 2018). sebagai berikut:

- 1) Loyalitas, tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
- 2) Sikap terhadap tugas , bentuk respon pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur
- 3) Tanggung jawab, tindakan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas .
- 4) Disiplin diri, sikap pegawai yang selalu konsisten dalam mematuhi peraturan perusahaan.

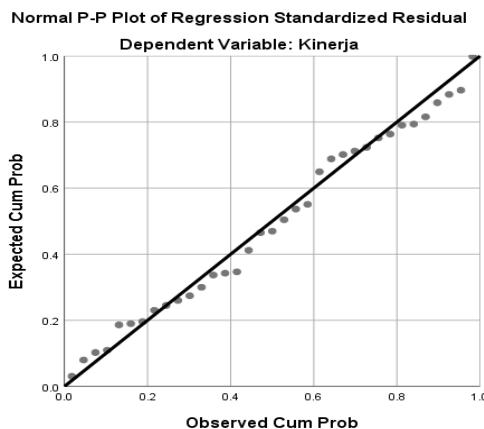
METODE

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif, merupakan jenis penelitian yang menghasilkan temuan berdasarkan prosedur statistik atau cara kuantifikasi tertentu (Juliandi, 2015). Pendekatan kuantitatif dikutip dari Sugiyono adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017, Setiawan et al. 2021, Manik et al. 2023). Metode penentuan jumlah sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Adapun sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Dolok Merawan yang berjumlah 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Persamaan

Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :

**Gambar 1. Normal P Plot**

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tingkat Pendidikan	.165	6.079
	Kecerdasan Emosional	.479	2.089
	Komitmen Kerja	.152	6.573
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel tingkat pendidikan sebesar 0,165, variabel kecerdasan emosional sebesar -0,479 dan variabel komitmen kerja sebesar 0,152 dimana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel tingkat pendidikan sebesar 6,079, variabel kecerdasan emosional sebesar 2,089 dan variabel komitmen kerja sebesar 6,573 dimana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	3.143	1.325		2.373	.024
	Tingkat Pendidikan	.359	.299	.504	1.199	.239
	Kecerdasan Emosional	-.100	.087	-.282	-1.145	.261
	Komitmen Kerja	-.169	.172	-.429	-.982	.334

a. Dependent Variable: ABS RES

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi tingkat kerja sebesar 0,239, variabel kecerdasan emosional sebesar 0,261 dan variabel komitmen kerja sebesar 0,334 dimana ketiganya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel tingkat pendidikan, kecerdasan emosional dan variabel komitmen kerja terhadap variabel kinerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.596	2.338	
	Tingkat Pendidikan	.365	.528	.160
	Kecerdasan Emosional	.888	.154	.783
	Komitmen Kerja	-.079	.304	-.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 - b_3X_3$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 0,596 + 0,365X_1 + 0,888X_2 - 0,079X_3$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.853 ^a	.727	.701
a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan			
b. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,701% atau 70,1%. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja, dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 70,1%, sisanya sebesar 29,9% (100% - 70,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi dan lainnya.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.596	2.338		.255	.800
Tingkat Pendidikan	.365	.528	.160	.691	.495
Kecerdasan Emosional	.888	.154	.783	5.780	.000
Komitmen Kerja	-.079	.304	-.062	-.260	.797

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Uji Hipotesis Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,691. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel}(5\%)$; $n-k = 35$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,039. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(0,691) < t_{tabel}(2,039)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,495 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat kotarih

2. Uji Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,780 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel}(5\%)$; $n-k = 35$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,039 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(5,780) > t_{tabel}(2,039)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai kantor camat kotarih

3. Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,260 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel}(5\%)$; $n-k = 35$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,039 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(-0,260) > t_{tabel}(-2,039)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,797 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai kantor camat kotarih.

Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.969	3	71.656	27.569	.000 ^b
	Residual	80.574	31	2.599		
	Total	295.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan

Dari tabel 12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,671 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 3; 35) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,29 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (27,569) > F_{tabel} (3,29)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya tingkat pendidikan, kecerdasan emosional dan komitmen kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pertama ditolak, artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kotarih.
2. Hipotesis kedua diterima, artinya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kotarih.
3. Hipotesis ketiga ditolak, artinya komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Kotarih.
4. Hipotesis keempat diterima, artinya tingkat pendidikan, kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kotarih.

Kantor Camat kotarih disarankan untuk memberikan pelatihan edukasi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dalam mengelola kecerdasan emosional sehingga dapat mengendalikan situasi baik emosi dalam bertindak melaksanakan tugas serta memberikan pelayanan lebih baik lagi.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kecerdasan emosional dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada dikantor Camat Kotarih masing-masing pegawai perlu adanya dukungan intansi untuk pegawai memiliki pendidikan yang tinggi untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta secara bersama-sama memberikan edukasi dalam mengelolah dan mengontrol kecerderdasan emosional sehingga dapat menguasai situasi dan menjauhkan perselisihan dan perlu adanya upaya dari pimpinan untuk meningkatkan komitmen kerja para pegawai seperti adanya pemberian hukuman bagi yang kurang disiplin dan memberikan reward bagi yang berprestasi.

REFERENSI

- Alam, Anjur Perkasa. 2016. "Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah." *Jurnal Analytica Islamica* 5(2).
- Amstrong, M. dan Baron F. 2016. "Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga."
- Ardiansyah, Yusuf, and Lisa Harry Sulistiyowati. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 2(1):91–100.
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, and Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Djulius, H., Lixian, X., Lestari, A. N., & Eryanto, S. F. (2022). The Impact of a Poor Family Assistance Program on Human Development in Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11(4), 59-70.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2015. "Kecerdasaan Emosional. Jakarta : PT Gramedia."
- Hartati, Seri, Andhik Beni Saputra, and Sisi Andriani. 2022. "JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Melayani Masyarakat." *Edukatif* 4(1):298–307.
- Haura, Namira. 2019. "Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. Skripsi." Universitas Medan Area.
- Imlawal, Thomas. 2018. "Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 5(2):1–16.
- Irfaniya, Lulu. 2018. "Pengaruh Gaji, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X." *Skripsi*. Universitas Satya Negara Indonesia Jakarta.
- Iswanti, Devi Siwi. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Semarang)." Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Juliandi, Azwar. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosilah & Septian. 2020. "'Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa', Jurnal Inovasi Penelitian," 1(6).
- Kusumaputri, E.S. n.d. "Komitmen Pada Perubahan Organisasi," in (*Yogyakarta: Deepublish, 2015*).
- Lailiya, Nisfatul. 2020. "Pengaruh Brand Ambassador Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Di Tokopedia." 2(2):113–26.
- Lestari, Ni Nyoman Yani Sri, dan Ni Wayan Mujiati. 2018. "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention." *E Journal Manajemen Unud* 7(6):3412–41.
- Manery, Benyamin Richard, Victor P. K. Lengkong, and Regina T. Saerang. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara." *Jurnal EMBA* 6(4):1968–77.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya."
- Manik, E., Affandi, A., Priadana, S., Hadian, D., & Puspitaningrum, D. A. (2023, January). Comparison of normality testing with chi quadrat calculations and tables for the statistical value departement of elementary school education student at the University of Jember. In AIP Conference Proceedings (Vol. 2679, No. 1, p. 020018). AIP Publishing LLC.
- Mora, Zulkarnen, Icha Fandayani, and Agung Suharyanto. 2020. "Pengaruh Komitmen Kerja

- Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Di Kecamatan Seruway.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3(2):487–92. doi: 10.34007/jehss.v3i2.348.
- Nurjaya, Rochayati, S dan Pratiwi, E. 2019. “Teknologi Pengelolaan Jerami Pada Lahan Sawah Terdegradasi Dalam Pengelolaan Lahan Pada Berbagai Ekosistem Mendukung Pertanian Ramah Lingkungan.” *Balai Penelitian Tanah. Kementrian Pertanian.* 47–60.
- Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
- Robbins, and Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2016. “Manajemen Jilid 1 E13. Jakarta:Erlangga.” Jakarta:Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rostiana, E., Djulius, H., & Sudarjah, G. M. (2022). Total Factor Productivity Calculation of the Indonesian Micro and Small Scale Manufacturing Industry. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 17(1), 54-63.
- Sedarmayanti. 2014. “Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.”
- Setiawan, M., Indiastuti, R., Hidayat, A. K., & Rostiana, E. (2021). R&D and Industrial Concentration in the Indonesian Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 112.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudrajat, W., Affandi, A., & Djulius, H. (2023). TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION STRATEGY IN AN EFFORT TO REALIZE SUPERIOR PERFORMANCE. *Sosiohumaniora*, 25(2), 174-182.
- Sugiyono. 2015. “Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).” *Penerbit : Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Dr. 2017. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.”
- Syafrizal, Rodi, and Fitrianingsih. 2021. “Analysis of Islamic Human Resources Performance Policy Management Practices in Private-Owned Enterprises in North Sumatera Abstrak Background Religion Is One Thing That Has a Great Influence on the Development of Society , Especially in Terms of Culture A.” *Ekonomika Syariah: Journal of Economic Studies* 5(2).
- Syafrizal, Rodi, and Rico Nur Ilham. 2023. *Manajemen Kinerja Berbasis Sumber Daya Insani*. Cirebon: CV. Green Publisher Indonesia.
- Wibowo. n.d. “Prilaku Dalam Organisasi.” P. 57 in (*Jakarta: Rajawali Perss, 2013*),.

Widayati, Catur. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan Dan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi XXI*(02):213–31.

Widiansyah, Apriyanti. 2018. "Peran Ekonomi Dalam Pendidikan Dan Pendidikan Dalam Pembangunan Ekonomi." XVII(2).

Wilson, Bangun.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Wirawan, Ketut Edy., dkk. 2016. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen." 4(3).

Wirawan. 2017. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta."