

**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.**

**RESUME SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya**

**Oleh :**

**IDA FARIANINGSIH**

**NIM : 16210050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA**

**2020**

## ABSTRACT

*This study discusses the influence of emotional intelligence, work motivation, and work environment on employee performance in the Bambe Village Office, Driyorejo District, Gresik Regency. This type of research is explanatory research with a comparative causal approach. The population in this study were employees in the office of Bambe Village, Driyorejo District, Gresik Regency, totaling 30 people. The sampling technique uses the census method. The sample in this study amounted to 30 people. The method of analysis of this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Emotional intelligence, work motivation, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with a simultaneous contribution of 71.5%. (2) Emotional intelligence partially has a significant effect on employee performance with a partial contribution of 23.1%. (3) Work motivation partially has a significant effect on the performance of employees with a partial contribution of 38.6%. (4) Work environment partially has a significant effect on employee performance with a partial contribution of 31.9%. (5) Work motivation which has a dominant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Emotional intelligence, Work motivation, Work environment, Performance.*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir,

perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Dalam menjalankan kegiatan pelayanan, organisasi pelayanan publik pemerintah desa mengacu pada kinerja pelayanan organisasi. Kondisi kinerja pelayanan tersebut ditentukan seberapa tinggi tingkat kinerja perangkat desanya. Hasibuan (2013:34) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam mencapai kinerja perangkat desa dalam pelayanan masyarakat tidak lepas dari pengaruh kecerdasan emosional perangkat desa. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dari seorang pegawai karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan

mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, organisasi publik harus dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Pemberian motivasi pada perangkat desa dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan organisasi. Perangkat desa yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga pemerintah desa dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri perangkat desa adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap perangkat desa memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Perangkat desa yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Untuk itu, organisasi membutuhkan kerjasama dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk tumbuh menjadi kokoh,

besar, bertahan, dan tangguh menghadapi bermacam tantangan serta unggul dalam persaingan secara terus-menerus. Agar terjadi kerjasama maka diperlukan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mengelola sumber daya manusia, dimana setiap bagian mengerti dan penuh komitmen, intens menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta saling mendukung satu sama lain dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Factor selanjutnya yang berperan penting dalam pencapaian kinerja perangkat desa adalah factor lingkungan kerja, karena factor ini sangat mempengaruhi perilaku perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya, artinya kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Nitisemito (2012: 110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kekaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Pemerintahan Desa Bambe Kecamatan Driyorejo merupakan suatu desa yang saat ini mengalami kemajuan yang pesat, untuk itu dalam pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan kinerja perangkat desa yang tinggi guna mencapai kinerja pelayanan yang prima. Dalam pencapaian kinerja perangkat desa di lembaga ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kurang memuaskannya kinerja perangkat desa yang disebabkan karena masih banyak perangkat desa yang kurang memiliki kecerdasan emosional yang layak, program motivasi perangkat desa yang kurang mampu menstimuli perangkat desa untuk meningkatkan kompetensinya dalam hal pelayanan masyarakat, serta

lingkungan kerja yang cenderung kurang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topic tentang

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kecerdasan Emosional**

Robert dan Cooper (Ary Ginanjar Agustian, 2011:44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Bambe KecamatanDriyorejo Kabupaten Gresik.

dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas,mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru.

### **Motivasi**

Sardiman (2011: 75) yang menjelaskan lebih dalam terkait motivasi yang didefinisikan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka,

maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

### Lingkungan Kerja

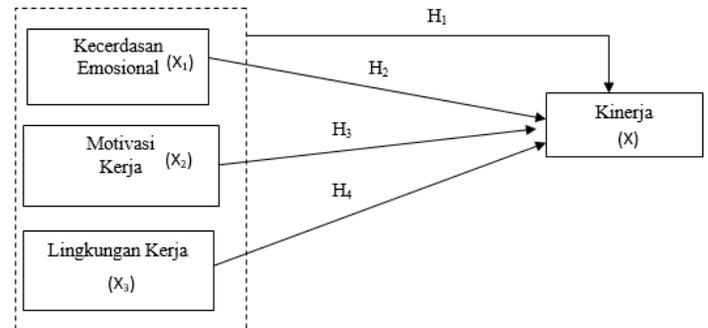
Menurut Nitisemito (2012:110) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kekaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

### Kinerja

Bangun (2012:231) yang juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar

operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

### KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional, motivasi, dan lingkungan kerjasecara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di

kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.

4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu, variable kecerdasan emosional, motivasi, dan lingkungan kerja dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja.

### Populasi dan Sampel

**Populasi** adalah keseluruhan obyek peneliti (Arikunto, 2013:109). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik yang berjumlah 30 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*. **Sampel**

dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Kinerja (Y)

Deskripsi tanggapan responden terhadap kinerja ditunjukkan dengan tabel 1 berikut ini:

Tabel 1  
Deskripsi Kinerja Pegawai

| No | Pernyataan                              | STS | TS    | N     | S     | SS    |
|----|---|-----|-------|-------|-------|-------|
| 1  | Jumlah pekerjaan yang dihasilkan        | -   | 8     | 9     | 13    | -     |
|    | Persentase (%)                          | -   | 26,67 | 30,00 | 43,33 | -     |
| 2  | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan      | -   | -     | 8     | 16    | 6     |
|    | Persentase (%)                          | -   | -     | 26,67 | 53,33 | 20,00 |
| 3  | Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan | -   | -     | 11    | 17    | 2     |
|    | Persentase (%)                          | -   | -     | 36,67 | 56,67 | 6,67  |
| 4  | Kehadiran pada hari dan jam kerja       | -   | -     | 8     | 20    | 2     |
|    | Persentase (%)                          | -   | -     | 26,67 | 66,67 | 6,67  |
| 5  | Kemampuan kerja sama                    | -   | 4     | 8     | 17    | 1     |
|    | Persentase (%)                          | -   | 13,33 | 26,67 | 56,67 | 3,33  |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa dari 30 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator kinerja yang meliputi: jumlah pekerjaan yang dihasilkan sebesar 43,33%, kualitas pekerjaan yang dihasilkan sebesar 53,33%, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan sebesar 56,67%, kehadiran pada hari dan jam kerja sebesar 66,67%, dan kemampuan kerja sama sebesar 56,67%.

## 2. Kecerdasan emosional (X1)

Deskripsi tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional ditunjukkan dengan tabel 2 berikut ini:

Tabel 2  
Deskripsi kecerdasan emosional

| No | Pernyataan                | STS | TS    | N     | S     | SS    |
|----|---------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 1  | Mengenal emosi diri       | -   | -     | 6     | 20    | 4     |
|    | Presentase (%)            | -   | -     | 20,00 | 66,67 | 13,33 |
| 2  | Mengelola Emosi           | -   | -     | 2     | 23    | 5     |
|    | Presentase (%)            | -   | -     | 6,67  | 76,67 | 16,67 |
| 3  | Memotivasi diri sendiri   | -   | -     | 6     | 13    | 11    |
|    | Presentase (%)            | -   | -     | 20,00 | 43,33 | 36,67 |
| 4  | Mengenal emosi orang lain | -   | -     | -     | 13    | 17    |
|    | Presentase (%)            | -   | -     | -     | 43,33 | 56,67 |
| 5  | Membina hubungan          | -   | 5     | 6     | 14    | 5     |
|    | Presentase (%)            | -   | 16,67 | 20,00 | 46,67 | 16,67 |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa dari 30 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator kecerdasan emosional yang meliputi: mengenali emosi diri sebesar 66,67%, mengelola emosi sebesar 76,67%, memotivasi diri sendiri sebesar 43,33%, mengenali emosi orang lain sebesar 43,33%, dan membina hubungan sebesar 46,67%.

## 3. Motivasi (X2)

Deskripsi tanggapan responden terhadap motivasi ditunjukkan dengan tabel 3 berikut ini:

Tabel 3  
Deskripsi Motivasi Pegawai

| No | Pernyataan                     | STS | TS | N     | S     | SS    |
|----|--------------------------------|-----|----|-------|-------|-------|
| 1  | Prinsip Partisipasi            | -   | -  | 8     | 14    | 8     |
|    | Presentase (%)                 | -   | -  | 26,67 | 46,67 | 26,67 |
| 2  | Prinsip Komunikasi             | -   | -  | 2     | 17    | 11    |
|    | Presentase (%)                 | -   | -  | 6,67  | 56,67 | 36,67 |
| 3  | Prinsip mengakui andil bawahan | -   | -  | 5     | 14    | 11    |
|    | Presentase (%)                 | -   | -  | 16,67 | 46,67 | 36,67 |
| 4  | Prinsip pendelegasian wewenang | -   | -  | 4     | 15    | 11    |
|    | Presentase (%)                 | -   | -  | 13,33 | 50,00 | 36,67 |
| 5  | Prinsip memberi perhatian      | -   | -  | 4     | 17    | 9     |
|    | Presentase (%)                 | -   | -  | 13,33 | 56,67 | 30,00 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa dari 30 orang responden sebagian besar

responden menyatakan setuju pada indicator motivasi yang meliputi: prinsip partisipasi sebesar 46,67%, prinsip komunikasi sebesar 46,67%, prinsip mengakui andil bawahan sebesar 46,67%, prinsip pendelegasian wewenang sebesar 50%, dan prinsip memberi perhatian sebesar 46,67%.

#### 4. Lingkungan kerja (X3)

Deskripsi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja ditunjukkan dengan tabel 4 berikut ini:

Tabel 4  
Deskripsi Lingkungan Kerja Pegawai

| No | Pernyataan                  | STS | TS    | N     | S     | SS    |
|----|-----------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 1  | Suasana kerja               | -   | -     | 8     | 12    | 10    |
|    | Persentase (%)              | -   | -     | 26,67 | 40,00 | 33,33 |
| 2  | Hubungan dengan rekan kerja | -   | 5     | 9     | 13    | 3     |
|    | Persentase (%)              | -   | 16,67 | 30,00 | 43,33 | 10,00 |
| 3  | Tersedianya fasilitas kerja | -   | -     | 5     | 15    | 10    |
|    | Persentase (%)              | -   | -     | 16,67 | 50,00 | 33,33 |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa dari 30 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indicator lingkungan kerja yang meliputi: suasana kerja sebesar 40%, hubungan dengan rekan

kerja sebesar 43,33%, dan tersedianya fasilitas kerja sebesar 50%.

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tabel 5 berikut ini:

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel                  | Indikator                               | r hitung | Alpha Cronbach |
|---------------------------|---|----------|----------------|
| Kinerja (Y)               | Jumlah pekerjaan yang dihasilkan        | 0,716    | 0,701          |
|                           | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan      | 0,675    |                |
|                           | Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan | 0,540    |                |
|                           | Kehadiran pada hari dan jam kerja       | 0,806    |                |
|                           | Kemampuan kerja sama                    | 0,805    |                |
| Kecerdasan emosional (X1) | Mengenal emosi diri                     | 0,500    | 0,731          |
|                           | Mengelola emosi                         | 0,484    |                |
|                           | Memotivasi diri sendiri                 | 0,867    |                |
|                           | Mengenal emosi orang lain               | 0,736    |                |
|                           | Membina hubungan                        | 0,830    |                |
| Motivasi (X2)             | Prinsip Partisipasi                     | 0,809    | 0,777          |
|                           | Prinsip Komunikasi                      | 0,724    |                |
|                           | Prinsip mengakui andil bawahan          | 0,735    |                |
|                           | Prinsip pendelegasian wewenang          | 0,714    |                |
| Lingkungan kerja (X3)     | Prinsip memberi perhatian               | 0,658    | 0,795          |
|                           | Suasana kerja                           | 0,730    |                |
|                           | Hubungan dengan rekan kerja             | 0,484    |                |
|                           | Tersedianya fasilitas kerja             | 0,848    |                |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 5, terlihat seluruh indicator mempunyai nilai r hitung lebih besar dari  $r_{(30,95\%)}$  yaitu 0,363, artinya data pada seluruh indicator dari variable kinerja, kecerdasan emosional, motivasi dan lingkungan kerja, adalah valid. Selanjutnya

terlihat bahwa seluruh variable mempunyai nilai cronbach  $\alpha$  lebih besar dari  $\alpha$  kritis yaitu 0,6, artinya data seluruh instrument yang digunakan untuk dalam penelitian ini adalah reliable.

### Deskriptif Kuantitatif Variabel Penelitian

Deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini menjelaskan tentang hasil perhitungan rata-rata dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian. Adapun deskripsi nilai rerata dan nilai standar deviasi masing-masing penelitian disajikan dalam tabel 6 berikut ini.

Tabel 6  
Nilai Mean dan Standar Deviasi Indikator Variabel Penelitian

| Variabel                  | Indikator                               | Rerata | Standar Deviasi |
|---------------------------|---|--------|-----------------|
| Kinerja (Y)               | Jumlah pekerjaan yang dihasilkan        | 3,17   | 0,83            |
|                           | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan      | 3,93   | 0,69            |
|                           | Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan | 3,70   | 0,60            |
|                           | Kehadiran pada hari dan jam kerja       | 3,80   | 0,55            |
|                           | Kemampuan kerja sama                    | 3,50   | 0,78            |
| Kecerdasan emosional (X1) | Mengenali emosi diri                    | 3,93   | 0,58            |
|                           | Mengelola Emosi                         | 4,10   | 0,48            |
|                           | Memotivasi diri sendiri                 | 4,17   | 0,75            |
|                           | Mengenali emosi orang lain              | 4,57   | 0,50            |
|                           | Membina hubungan                        | 3,63   | 0,96            |
| Motivasi (X2)             | Prinsip Partisipasi                     | 4,00   | 0,74            |
|                           | Prinsip Komunikasi                      | 4,30   | 0,60            |
|                           | Prinsip mengakui andil bawahan          | 4,20   | 0,71            |
|                           | Prinsip pendelegasian wewenang          | 4,23   | 0,68            |
|                           | Prinsip memberi perhatian               | 4,17   | 0,65            |
| Lingkungan kerja (X3)     | Suasana kerja                           | 4,07   | 0,78            |
|                           | Hubungan dengan rekan kerja             | 3,47   | 0,90            |
|                           | Tersedianya fasilitas kerja             | 4,17   | 0,70            |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 6 di atas terlihat bahwa pada variabel kinerja indicator kualitas pekerjaan yang dihasilkan mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,93 dan standar deviasi sebesar 0,69, sedangkan indicator jumlah pekerjaan yang dihasilkan mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,17 dan standar deviasi sebesar 0,83. Selanjutnya pada variabel kecerdasan emosional, indicator mengenali emosi orang lain mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,57 dan standar deviasi sebesar 0,50, sedangkan indicator membina hubungan mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,63 dan standar deviasi sebesar 0,96. Kemudian pada variabel motivasi, indicator prinsip komunikasi mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,30 dan standar deviasi sebesar 0,60, sedangkan indicator prinsip partisipasi mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 4,00 dan standar deviasi sebesar 0,74. Dan untuk variabel

lingkungan kerja diketahui indicator tersedianya fasilitas kerja mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,17 dan standar deviasi sebesar 0,70, sedangkan indicator hubungan dengan rekan kerja mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,47 dan standar deviasi sebesar 0,90.

### **Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel tergantung kinerja (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,857. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel kinerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat yaitu sebesar 85,7%. Nilai koefisien determinasi atau  $adjustedR^2$  digunakan untuk mengukur

seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel kinerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $adjustedR^2 = 0,715$  yang berarti bahwa sebesar 71,5% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Selanjutnya secara parsial koefisien korelasi dan koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 7 berikut.

Tabel 7  
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Parsial

| <b>Variabel Bebas</b>     | <b>Koefisien Korelasi Parsial</b> | <b>Koefisien Determinasi Parsial</b> |
|---------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Kecerdasan emosional (X1) | 0,385                             | 0,231                                |
| Motivasi (X2)             | 0,643                             | 0,386                                |
| Lingkungan kerja (X3)     | 0,532                             | 0,319                                |

Sumber: Data diolah (2019)

Secara parsial didapatkan nilai  $r_1 = 0,385$ ,  $r_2 = 0,643$ , dan  $r_3 = 0,52$  (lebih dari

0,363) yang berarti nilai korelasi ketiga variabel bebas kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berkorelasi signifikan dengan kinerja. Selanjutnya variabel kecerdasan emosional (X1) memberikan kontribusi kepada kinerja sebesar 0,231 atau 23,1% dan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi faktor lain di luar model. Kontribusi motivasi (X2) terhadap kinerja sebesar 0,386 atau 38,6% dan 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selanjutnya kontribusi lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja sebesar 0,319 atau 31,9% dan 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi parsial terlihat bahwa motivasi memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan perumusan masalah dan analisis hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik dengan kontribusi simultan sebesar 71,5%.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik dengan kontribusi parsial sebesar 23,1%
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik dengan kontribusi parsial sebesar 38,6%.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai di kantor Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik dengan kontribusi parsial sebesar 31,9%.

5. Motivasi kerjayang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di kantor Bambe Kecamatan Driyorejo<sup>80</sup> Kabupaten Gresik.

### **Saran**

Berdasarkan rumusan kesimpulan tersebut, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja pegawai di kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik oleh perusahaan agar memprioritaskan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dengan sering melakukan evaluasi pada pekerjaan pegawai.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja, pimpinan organisasi lebih menekankan pada prinsip komunikasi, karena dengan komunikasi dengan yang baik akan berdampak tumbuhnya motivasi kerja secara optimal.