

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI PAPUA TENGAH

Elvin Yusuf Lallo¹, Baharuddin², Kristian HP Lambe³

elvinyusufallo@gmail.com¹, drbaharuddin5@gmail.com², kristian.lambe@ukipaulus.ac.id³

Universitas Kristen Indonesia Paulus

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Obyek penelitian ini di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data dari primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data: observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Sampel ditetapkan dalam penelitian ini adalah 88 orang pegawai yang selanjutnya di jadikan sebagai responden penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik Statistik Deskriptif yang menggambarkan karakteristik responden dan variabel yang diteliti dengan bantuan software komputer SPSS Versi.25. Penelitian ini menyimpulkan bahwa : Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1) yang meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Hipotesis 2, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X_2), yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, dan keterampilan sosial, tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Berdasarkan hasil uji F (Hipotesis 3) disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2), ketika dianalisis secara simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai (Y) di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap efektivitas dan efisiensi pekerjaan pegawai dalam organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis atau pendidikan formal mereka, tetapi juga oleh kemampuan untuk mengelola emosi dan bekerja dalam tim secara efektif.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional, Kualitas Kinerja Pegawai.

Abstract

This research to analyze the influence of Individual Characteristics and Emotional Intelligence on the Employee Performance Quality at the Public Works and Spatial Planning Office (Dinas PUPR) of the Central Papua Province. The research object of this study is the employees at Dinas PUPR Central Papua Province. This research adopts a quantitative approach. The data sources are primary and secondary data. Data collection methods include observations, questionnaires, and documentation. The population of this study consists of all employees at Dinas PUPR Central Papua Province. A sample of 88 employees was selected to be the respondents in this study. The data analysis in this study uses a quantitative approach with descriptive statistics to describe the characteristics of the respondents and the variables being studied, with the help of SPSS software, Version 25. The findings of this study conclude that: Hypothesis 1 shows that Individual Characteristics (X_1), which include educational background, work experience, skills, and personality, have a positive and significant effect on the Employee Performance Quality (Y) at Dinas PUPR Central Papua Province. Hypothesis 2 shows that Emotional Intelligence (X_2), which includes self-awareness, self-regulation, and social skills, does not significantly affect the employee performance quality at Dinas PUPR Central Papua Province. Based on the F-test (Hypothesis 3), it is concluded that both Individual Characteristics (X_1) and Emotional Intelligence (X_2), when

analyzed simultaneously, have a positive and significant effect on Employee Performance Quality (Y) at Dinas PUPR Central Papua Province. These two variables, when combined, contribute significantly to the effectiveness and efficiency of employees' work in the organization. This indicates that the quality of employee performance is not only influenced by their technical skills or formal education but also by their ability to manage emotions and work effectively within teams.

Keywords : *Individual Characteristics, Emotional Intelligence, Employee Performance Quality.*

PENDAHULUAN

Kualitas kinerja pegawai adalah ukuran sejauh mana pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam sektor publik, terutama di instansi seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR), kualitas kinerja pegawai sangat krusial karena berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat dan pengembangan infrastruktur yang mendukung kesejahteraan publik. Dalam konteks ini, dua variabel yang sangat relevan untuk dianalisis adalah karakteristik individu dan kecerdasan emosional pegawai. Karakteristik individu mencakup berbagai aspek seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian, yang dapat memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas mereka. Misalnya, pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dan pengalaman yang memadai cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan pegawai untuk berinteraksi dengan baik, mengelola stres, dan bekerja sama dalam tim, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja.

Pegawai yang mampu mengendalikan emosi dan merespons situasi sosial dengan baik cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Oleh karena itu, memahami pengaruh karakteristik individu dan kecerdasan emosional terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas PUPR sangat penting. Penelitian dalam area ini dapat membantu manajemen dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, untuk meningkatkan kinerja pegawai dan, pada akhirnya, mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Dalam konteks ini, karakteristik individu dan kecerdasan emosional pegawai menjadi dua variabel yang sangat relevan untuk diteliti. Karakteristik individu mencakup berbagai aspek seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian, yang memengaruhi cara pegawai menjalankan tugasnya. Kecerdasan emosional, yang mencakup kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi sendiri serta emosi orang lain, dapat memengaruhi interaksi sosial dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Karakteristik Individu merupakan aspek-aspek yang melekat pada individu, termasuk karakteristik biografis (usia, pendidikan, pengalaman kerja), karakteristik kemampuan (keterampilan teknis dan non-teknis), dan karakteristik kepribadian (sikap dan perilaku dalam bekerja). Variabel ini diharapkan dapat menjelaskan bagaimana latar belakang dan sifat individu memengaruhi kinerja. Iskandar (2019:1), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Duha (2018:30),

karakteristik individu yaitu pada dasarnya individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Berbagai perbedaan yang ditemui bisa bervariasi, dan hal tersebut dianggap menjadi keberagaman untuk menciptakan keserasian antar individu karena suatu lingkungan komunitas yang terdiri berbagai ragam individu dapat dijadikan menjadi alat pemersatu. Seperti falsafah bangsa Indonesia “Bhineka Tunggal Ika” yang artinya berbeda-beda tetapi satu jua. Menurut Pangarso (2016:44), karakteristik individu merupakan hal terpenting dalam organisasi karena perilaku individu memiliki perbedaan yang unik antara lain adanya individu-individu yang tergolong pengambil resiko dan ada individu yang kurang „berani” mengambil resiko, ada individu yang membutuhkan pengawasan yang Menurut Wibowo (2017:218), ada tiga faktor individu dalam organisasi, ketiga faktor tersebut yang terkait dengan kontrak psikologis (psychological contract), kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan (the person job fit), dan keragaman individu dalam organisasi (the individual differences in organization).

Kecerdasan Emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Variabel ini meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, dan keterampilan sosial, yang berperan penting dalam interaksi kerja dan kolaborasi antar pegawai. Kualitas Kinerja Pegawai sebagai hasil kerja pegawai yang diukur melalui efektivitas, efisiensi, dan hasil yang dicapai. Kualitas kinerja mencerminkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Solichin (2018) kecerdasan emosional adalah sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan.

Nurhasanah (2018) kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan untuk merasa. kecerdasan emosional merupakan kemampuan memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan mencegah agar stres tidak melumpuhkan pikiran, serta berempati dan berdo’a. Ketika seseorang dengan IQ tinggi juga memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, yang dapat diperoleh dari pengalaman serta kualifikasi pendidikan formal, maka mereka cenderung memiliki berbagai keterampilan. Atas dasar inilah, orang yang memiliki IQ tinggi sering dianggap cocok menjadi pemimpin. Namun, belakangan ini, pembicaraan tentang kecerdasan emosional juga mengemuka; intinya menunjukkan bahwa inteligensia saja tak cukup.

Teori kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Daniel Goleman dalam Laili (2019) kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola, dan mengekspresikan emosi diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali oranglain, dan membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Goleman didasarkan hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kognitif dan behaviorisme yang berupaya menggali mengenai faktor-faktor yang menggerakkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mengamati perbedaan kecerdasan intelektual yang ternyata individu yang memiliki kecerdasan intelektual tergolong biasa menunjukkan kinerja yang sangat memuaskan. Raza (2019) kecerdasan emosi adalah kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang dapat menyesuaikan diri dengan emosi individu yang lain dan dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan serta lingkungannya.

Hariandja (2017:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2016:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai”. Dengan demikian kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Adhari (2020) Mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu (Supriyanto et al., 2021). Kinerja merupakan suatu hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai. Definisi kinerja secara sederhana adalah sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan baik dan optimal (Wibowo, 2020).

Penelitian ini penting mengingat Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah memiliki peran strategis dalam pembangunan infrastruktur yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat. Dengan memahami pengaruh karakteristik individu dan kecerdasan emosional terhadap kualitas kinerja pegawai, organisasi dapat mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara karakteristik individu, kecerdasan emosional, dan kualitas kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Sari (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pendidikan, sementara penelitian oleh Pramudya (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja di instansi pemerintah. Penelitian-penelitian ini memberikan landasan bagi penelitian ini untuk mengeksplorasi konteks yang lebih spesifik di Dinas PUPR.

Fenomena yang terjadi di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang baik, masih terdapat kendala dalam hal kinerja. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja. Hal ini dapat diindikasikan oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja dan tingginya tingkat stres di kalangan pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana karakteristik individu dan kecerdasan emosional dapat berkontribusi pada perbaikan kualitas kinerja mereka. Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian ini, maka peneliti menetapkan judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data dari primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data: observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Sampel ditetapkan dalam penelitian ini adalah 88 orang pegawai yang selanjutnya di jadikan sebagai responden penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik Statistik Deskriptif yang menggambarkan karakteristik responden dan variabel yang diteliti dengan bantuan software komputer SPSS Versi.25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara lebih dari satu variabel independen (predictor) dengan satu variabel dependen (tergantung). Dalam konteks penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu dan kecerdasan emosional terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Tengah. Pada penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan sebagai metode analisis utama dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Tengah. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel Karakteristik Individu (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kualitas Kinerja Pegawai (Y).

Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan awal untuk memeriksa kelengkapan dan konsistensi data. Data yang tidak lengkap atau tidak valid akan dihapus untuk memastikan keakuratan analisis. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan konsistensi dari kuesioner. Statistical Package for the Social Sciences /SPSS 25 digunakan untuk menghitung nilai Cronbach's Alpha, yang harus lebih besar dari 0,6 (Perdana, 2020) untuk menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan. Selanjutnya analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan distribusi variabel penelitian. Statistik deskriptif seperti rata-rata, median, modus, dan deviasi standar dihitung untuk masing-masing variabel. Dalam analisis regresi berganda, Karakteristik Individu (X1), Kecerdasan Emosional (X2) ditetapkan sebagai variabel dependen dan Kualitas Kinerja Pegawai (Y) ditetapkan sebagai variabel independen.

Selanjutnya peneliti melakukan uji regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences/SPSS versi 25, pengujian dilakukan secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y). Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan bantuan software Statistical Package for the Social Sciences/SPSS versi 25, diuraikan sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.251	4.418		2.320	.023
Karakteristik_Individu	.677	.086	.649	7.913	.000
Kecerdasan_Emosional	.153	.087	.144	1.758	.082

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai

Sesuai dengan analisis menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.251 + 0.677X_1 + 0.153X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel Independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa Nilai Constanta adalah 10.251, artinya tidak terjadi perubahan variabel Karakteristik Individu (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2), dimana nilai X1 dan X2 adalah 0 maka Kualitas Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 10.251, ini menunjukkan bahwa:

1. Nilai koefisien Karakteristik Individu (X1) adalah 0.677, artinya jika variabel Karakteristik Individu (X1) meningkat sebesar 1%, dengan asumsi variabel Karakteristik Individu (X1) dengan konstanta (a) adalah 0, maka Kualitas Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 10.251. Hal ini memperlihatkan bahwa Karakteristik Individu (X1) berpengaruh Signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y), sehingga Karakteristik Individu (X1) yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai (Y) dilingkup Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.
2. Nilai koefisien Kecerdasan Emosional (X2) adalah 0.153, artinya jika variabel Kecerdasan Emosional (X2) meningkat sebesar 1%, dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X2) dengan konstanta (a) adalah 0, maka Kualitas Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 10.251. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y), sehingga Kecerdasan Emosional (X2) yang baik akan dapat meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai (Y) dilingkup Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Hasil Uji t (Parsial)

Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial X1 dan X2 terhadap variabel terikat (Y). Apakah variabel X memiliki pengaruh yang berarti terhadap Y atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Selanjutnya Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji ini dilakukan dengan melihat signifikansi pada masing-masing variabel independent (bebas) dengan taraf signifikan $< 0,05$, seperti pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.251	4.418		2.320	.023
Karakteristik_Individu	.677	.086	.649	7.913	.000
Kecerdasan_Emosional	.153	.087	.144	1.758	.082

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai

Sesuai tabel Uji Parsial diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualiatas Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis 1 (X1 terhadap Y), X1 nilai sig. 0.000 nilai ini lebih kecil dari 0.05, (0.000 < 0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian variabel Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) dilingkup Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis 2 (X2 terhadap Y), X1 nilai sig. 0.082 nilai ini lebih besar dari 0.05, (0.000 < 0.05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka Kecerdasan Emosional (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) dilingkup Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2019). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2019):

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Uji F (Simultan) dilakukan dengan membandingkan signifikansi antara nilai f hitung > f tabel, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai f hitung > f tabel dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat, artinya pengaruh secara bersama-sama atau simultan, dengan melihat nilai f tabel = f ($\alpha /2;n-k$), dimana : $\alpha = 0,05$, n = Jumlah Sampel dan k = Jumlah variabel (bebas + terikat). Maka $f = (0,05/2;88-3)$, f tabel = 0.025;85) = 1.98827 (sumber: lihat tabel distribusi f berikut, probabilita = 0,025), dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Tabel Uji F ANOVA^b
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3973.999	2	1987.000	45.367	.000 ^b
Residual	3722.899	85	43.799		
Total	7696.898	87			

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional, Karakteristik_Individu

Sesuai dengan hasil pengujian pada tabel Tabel Uji F ANOVA diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 45.367 dengan nilai f tabel adalah 1.98827, sehingga nilai F hitung > F tabel atau $45.367 > 1.988$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Hipotesis 3).

Penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), dan Kecerdasan Emosional (X_2), secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) di dilingkup Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien adalah Nol dan satu. Nilai R² yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel Dependent amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti Variabel -variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sesuai hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.516	.505	6.618

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional, Karakteristik_Individu

Sesuai dengan tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,505. Ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar $(0,505 \times 100\%) = 50,5\%$, sisanya 49,5% ditentukan oleh variabel lain, yang tidak dijelaskan dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, ditemukan beberapa temuan penting yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Hipotesis 1 (X_1 terhadap Y), X_1 nilai sig. 0.000 nilai ini lebih kecil dari 0.05, ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat

pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Pada Hipotesis 1 dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa H_0 (Hipotesis Nol) Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y). H_1 (Hipotesis Alternatif) Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y). Hasil Pengujian Hipotesis ini menunjukkan Nilai Signifikansi (p -value) untuk X_1 (Karakteristik Individu): 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Berdasarkan hasil ini, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu (X_1), yang meliputi berbagai aspek seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, dan kepribadian, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai (Y) di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Karakteristik Biografis dan Latar Belakang Pendidikan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta kemampuan dalam memecahkan masalah yang lebih efektif. Mereka juga lebih mampu mengadaptasi diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang di bidang pekerjaan mereka. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk memberikan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Pada Pengalaman kerja adalah faktor penting dalam mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan lebih terampil dalam menjalankan tugasnya dan lebih memahami tantangan yang ada di tempat kerja. Pengalaman juga meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, serta keterampilan dalam mengelola situasi yang kompleks. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sangat menentukan seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang tepat dan kemampuan untuk memecahkan masalah cenderung lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan mereka. Keterampilan ini juga mendukung pegawai untuk menghadapi pekerjaan yang menantang dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah. Kepribadian pegawai, termasuk sikap positif dan kemampuan bekerja sama dalam tim, juga mempengaruhi kualitas kinerja. Pegawai yang memiliki sikap positif cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, lebih tahan terhadap stres, dan memiliki pandangan yang lebih optimis dalam menghadapi masalah atau tantangan yang muncul di tempat kerja. Selain itu, kepribadian yang mendukung kerja sama tim sangat penting dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. Pegawai yang mampu bekerja dengan baik dalam tim akan lebih mudah berkomunikasi, berbagi ide, dan mencapai tujuan bersama, yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja tim dan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Oleh karena itu, pengembangan dan

peningkatan karakteristik individu seperti pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kepribadian harus menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi tersebut. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan, pada akhirnya, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah

Hipotesis 2 (X₂ terhadap Y), X₁ nilai sig. 0.082 nilai ini lebih besar dari 0.05, (0.000 < 0.05), maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka Kecerdasan Emosional (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. pada pengujian Hipotesis 2 H₀ (Hipotesis Nol): Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional (X₂) terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y). H₁ (Hipotesis Alternatif): Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional (X₂) terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y). Hasil Pengujian Hipotesis Nilai Signifikansi (p-value) untuk X₂ (Kecerdasan Emosional): 0.082, yang lebih besar dari 0.05 (0.082 > 0.05). Berdasarkan hasil ini, H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X₂), yang mencakup kesadaran diri, pengaturan diri, serta keterampilan sosial (seperti kemampuan dalam mengelola stres dan membangun hubungan interpersonal), tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai (Y) di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Meskipun kecerdasan emosional secara teori memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya dalam konteks organisasi ini tidak signifikan. Berikut adalah beberapa faktor yang bisa menjelaskan hasil tersebut:

1. Kesadaran Diri dan Pengaturan Diri.

Kesadaran diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali perasaan dan emosi mereka sendiri serta dampaknya terhadap orang lain. Sedangkan pengaturan diri adalah kemampuan untuk mengelola dan mengontrol emosi secara efektif, terutama dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan. Meskipun kesadaran diri dan pengaturan diri sangat penting dalam membantu pegawai mengelola situasi stres dan beradaptasi dengan perubahan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh kondisi kerja yang lebih memerlukan keterampilan teknis atau kompetensi lainnya yang lebih spesifik daripada hanya mengandalkan pengelolaan emosi.

2. Mengelola Stres di Tempat Kerja

Kecerdasan emosional yang berkaitan dengan kemampuan mengelola stres memang dapat membantu pegawai untuk bertahan dalam tekanan pekerjaan, namun pada kenyataannya, tekanan di tempat kerja Dinas PUPR mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti volume kerja yang tinggi, kebijakan organisasi, atau faktor struktural lainnya. Oleh karena itu, meskipun pegawai dapat mengelola stres dengan baik, hal ini tidak selalu berdampak langsung pada kinerja mereka, terutama jika faktor-faktor lain tidak mendukung seperti sumber daya atau fasilitas kerja yang memadai.

3. Keterampilan Sosial dan Hubungan Interpersonal

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan membina komunikasi yang efektif dalam tim. Meskipun keterampilan ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kerja tim, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan sosial antar pegawai di Dinas PUPR tidak secara langsung mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang lebih berbasis pada tugas teknis atau hasil individu yang lebih terukur daripada kolaborasi tim.

4. Lingkungan Kerja

Pada umumnya, organisasi seperti Dinas PUPR lebih berfokus pada penyelesaian tugas teknis dan administrasi, yang dapat lebih dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan manajerial daripada oleh kecerdasan emosional. Kinerja pegawai mungkin lebih ditentukan oleh kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu, daripada bagaimana mereka mengelola emosi atau bekerja sama dalam tim.

5. Faktor Pengaruh Lain

Hasil yang tidak signifikan ini juga dapat disebabkan oleh adanya faktor pengaruh lain yang lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di Dinas PUPR. Misalnya, faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, atau karakteristik individu lainnya mungkin lebih memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sementara kecerdasan emosional, meskipun penting, tidak memainkan peran utama dalam hal ini.

Hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_2), yang mencakup kesadaran diri, pengaturan diri, dan keterampilan sosial, tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Meskipun kecerdasan emosional dapat memberikan kontribusi dalam hal pengelolaan stres dan hubungan interpersonal, faktor-faktor lain seperti keterampilan teknis, pengalaman kerja, dan pendidikan lebih mendominasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi ini.

Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Sesuai dengan hasil pengujian pada tabel Tabel Uji F ANOVA diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 45.367 dengan nilai f tabel adalah 1.98827, sehingga nilai F hitung $>$ F tabel atau $45.367 > 1.988$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Hipotesis 3). Penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), dan Kecerdasan Emosional (X_2), secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) di dilingkup Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Uji F ANOVA (Hipotesis 3) digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh simultan (bersama-sama) antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah Karakteristik Individu (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2), sementara variabel dependen yang diukur adalah Kualitas Kinerja Pegawai (Y) di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Hasil Pengujian Nilai F hitung: 45.367, Nilai F tabel: 1.988, Tingkat Signifikansi (p-value) 0.000, dengan perbandingan F hitung $>$ F tabel ($45.367 > 1.988$) dan p-value $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

Hasil uji F ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (Karakteristik Individu) dan X_2 (Kecerdasan Emosional) tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai secara terpisah, tetapi bersama-sama berpengaruh besar terhadap kualitas kinerja pegawai. Berikut adalah pembahasan terkait pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap kualitas kinerja pegawai:

1. Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu, yang meliputi faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, dan kepribadian, sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Sebagai contoh: Pendidikan: Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan yang lebih baik, kemampuan analitis yang lebih tajam, dan lebih siap untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Pengalaman meningkatkan keterampilan dan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kepribadian dan Sikap menunjukkan sikap positif, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan bekerja dalam tim memiliki pengaruh besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Ketika variabel ini digabungkan dengan kecerdasan emosional, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai semakin diperkuat.

2. Kecerdasan Emosional (X_2)

Kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, dan keterampilan sosial (seperti mengelola stres, kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik lebih mampu mengelola emosi diri mereka dengan baik, terutama dalam situasi penuh tekanan dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Menjalinkan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, yang mendukung kolaborasi tim yang lebih efisien. Kecerdasan emosional ini, meskipun tidak berpengaruh signifikan ketika dianalisis secara terpisah, memberikan dampak yang lebih kuat ketika digabungkan dengan karakteristik individu lainnya.

3. Simultan Pengaruh Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional

Ketika kedua variabel ini (Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional) bekerja bersama-sama, pengaruhnya terhadap kualitas kinerja pegawai menjadi lebih besar dan lebih signifikan. Misalnya, seorang pegawai dengan pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang kaya akan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, tetapi jika mereka juga memiliki kemampuan untuk mengelola stres dan membangun hubungan interpersonal yang baik, kualitas kinerja mereka akan semakin meningkat.

Karakteristik individu yang kuat dan kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Pegawai yang mampu mengelola emosinya dengan baik, serta memiliki keterampilan teknis yang memadai, dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih akurat. Kombinasi antara kompetensi teknis dan kemampuan emosional dapat memperbaiki efisiensi pekerjaan. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif dalam tim, mengelola stres, dan beradaptasi dengan tantangan baru, yang pada gilirannya mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya dalam pekerjaan.

4. Keterkaitan dengan Hasil yang Diukur.

Efektivitas Pekerjaan terlihat pada Pegawai yang mampu mengelola emosinya dan memanfaatkan keterampilan teknis yang mereka miliki akan bekerja dengan lebih

efektif, mencapai tujuan dengan lebih cepat dan tepat. Pengelolaan stres yang baik dan kemampuan untuk bekerja dalam tim akan meningkatkan efisiensi pegawai, membantu mereka mengelola waktu dan sumber daya secara optimal.

Berdasarkan hasil uji F yang signifikan, baik Karakteristik Individu (X_1) maupun Kecerdasan Emosional (X_2), ketika dipertimbangkan bersama-sama, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai (Y) di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Kedua variabel ini berkontribusi besar terhadap efektivitas dan efisiensi pekerjaan pegawai di organisasi tersebut.

Dinas PUPR perlu merancang program pelatihan yang menggabungkan pengembangan keterampilan teknis dan penguatan kecerdasan emosional. Program ini bisa mencakup pelatihan teknis untuk meningkatkan keterampilan pekerjaan serta workshop pengembangan kecerdasan emosional yang fokus pada pengelolaan stres dan kerjasama tim.

Mengingat Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional keduanya berpengaruh simultan terhadap kualitas kinerja, penting bagi Dinas PUPR untuk menjaga keseimbangan antara pengembangan keterampilan teknis dan emosional. Pemilihan pegawai harus memperhatikan kedua aspek ini untuk mendapatkan pegawai yang mampu beradaptasi dan memberikan kinerja terbaik. Dalam proses evaluasi kinerja pegawai, Dinas PUPR dapat mempertimbangkan untuk memasukkan faktor kecerdasan emosional dan karakteristik individu dalam penilaian. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja pegawai dan bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam tim dan organisasi.

Dinas PUPR juga perlu memperkuat kerjasama tim melalui aktivitas-aktivitas yang membangun keterampilan sosial dan kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif. Kerjasama yang efektif akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien. Dengan demikian, pengembangan karakteristik individu dan kecerdasan emosional secara simultan akan memperkuat kualitas kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi khususnya dilingkup Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Pertama yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X_1) yang meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y) di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah.
2. Hasil pengujian hipotesis 2, disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_2), yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, dan keterampilan sosial, tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Meskipun kecerdasan emosional dapat memberikan kontribusi dalam hal pengelolaan stres dan hubungan interpersonal, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di organisasi ini tidak cukup signifikan. Faktor-faktor lain seperti keterampilan teknis, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan lebih mendominasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji F (Hipotesis 3) disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2), ketika dianalisis secara simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai (Y) di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap efektivitas dan efisiensi pekerjaan pegawai dalam

organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis atau pendidikan formal mereka, tetapi juga oleh kemampuan untuk mengelola emosi dan bekerja dalam tim secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Ashari, Bayu Laksono. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Primagama Cabang Rambipuji Dan Ambulu*.
- Creswell, John W. dan Creswell, J. David. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative and Mix Methode Approaches*. Fifth Edition. California: SAGE Publications.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi* . Yogyakarta : Deepublish.
- Hariandja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Grasindo.
- Iskandar. (2019). *Statistika Terapan Dengan Sistem SPSS*. Bandung: ITB Press.
- Lia Lestari (2024) *Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima*. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI* Vol.1, No.4 Oktober 2023.e-ISSN: 2985- 5918 ; p-ISSN: 2985-590X, Hal 114-141.DOI: <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i4.709>.
- Lexy J. Moleong. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi, P. 410).
- Ni Kadek Reza Pramudya Dewi, dkk (2022) *meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Khrisna Darma Adipala*. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi dan Kewirausahaan*, E-ISSN: 2774-3020 Volume 3 Nomor 6 Juni 2022 Doi: <https://doi.org/10.30388/emas.v3i6.4177>.
- Nur August Fahmi (2019) *Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan*. *Jurnal Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.1 No.1 Agustus 2019 Doi: <https://doi.org/10.30743/magister.v1i1.1683>.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Pangarso, Astadi, Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2.
- Supriyanto, A. et al. (2021) *'Pemanfaatan Social Media Sebagai Pemasaran Bisnis Di Era Society 5.0'*, Janaka: *Jurnal Pengabdian Masyarakat Kewirausahaan Indonesia*, 2(2), pp. 55–65.
- Solichin, Abdul Wahab. 2017. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Raza, M. Haseeb. 2019. *Maize production under risk : The simultaneous adoption of off-farm income diversification and agricultural credit to manage risk*. *Journal of Integrative Agriculture*. 18 (2) : 460-470.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Rajawali Pers. Depok.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.