

PENGARUH KOMPONEN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIANTAR SITALASARI

Diana Florenta Butar-butur¹; Ben Setiawan²

Universitas Efarina Siantar^{1,2}

Email : dianaflorentabutarbutar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siantar Sitalasari. data yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 101 orang. Nilai konstanta sebesar 1,079 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel kecerdasan emosional dan sikap kerja yang mempengaruhi kinerja maka besarnya kinerja pegawai Kantor Camat Siantar Sitalasari adalah sebesar 1,079. Pada variabel kecerdasan emosional mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,410, sehingga apabila kecerdasan emosional naik, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,410 per satuan. Pada variabel sikap kerja mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,323, sehingga apabila sikap kerja pegawai naik, maka kinerja juga akan naik sebesar 0,323 per satuan. Kemudian dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti. Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel sikap kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti.

Kata Kunci : Komponen Kecerdasan; Sikap Kerja; Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the components of emotional intelligence and work attitudes on the performance of Siantar Sitalasari sub-district office staff. data obtained from questionnaires distributed to a sample of 101 people. The constant value is 1.079, which means that if there is no change in the independent variables consisting of emotional intelligence and work attitude variables that affect performance, then the performance of Siantar Sitalasari sub-district office employees is 1.079. The emotional intelligence variable has a positive and significant regression coefficient on performance, with a regression coefficient of 0.410, so that if emotional intelligence increases, employee performance will also increase by 0.410 per unit. The work attitude variable has a positive and significant regression coefficient on performance, with a regression coefficient of 0.323, so that if employee work attitudes increase, performance will also increase by 0.323 per unit. Then by using a significant level of $\alpha = 5\%$, a significance value of 0.000 is obtained. Thus the significance value is

less than 0.05 or (0.000 <0.05) meaning that the emotional intelligence variable partially has a significant influence on performance. Based on this test, the hypothesis that emotional intelligence has a positive and significant effect on performance is proven. By using a significant level of = 5%, a significance value of 0.000 is obtained. Thus the significance value is less than 0.05 or (0.000 <0.05) meaning that the work attitude variable partially has a significant influence on performance. Based on this test, the hypothesis that work attitude has a positive and significant effect on performance is proven.

Keywords : Intelligence Component; Work attitude; Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi organisasi maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan added value bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu dengan jalan meningkatkan kecerdasan emosional/Emotional Quotient (EQ) terhadap dan sikap kerja kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional salah satu aspek yang cukup menentukan dalam melaksanakan organisasi pemerintahan termasuk dalam pencapaian kinerja pemerintahan. Hasil penelitian Goleman dalam Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional yaitu kecerdasan mengendalikan emosi dalam mengerjakan tugas dan berinteraksi dengan para pegawai lainnya. Daniel Goleman (2016) mengatakan bahwa, kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur

suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Oleh karena itu keberadaan pegawai di Kantor Camat Siantar Sitalasari bukan hanya cerdas kognitifnya akan tetap harus memiliki kecerdasan emosional.

Sebagai pribadi, salah satu tugas besar kita dalam hidup ini adalah berusaha mengembangkan segenap potensi kemanusiaan yang kita miliki, melalui upaya belajar *learning to live together* (EQ), serta berusaha untuk memperbaiki kualitas diri pribadi secara terus-menerus, hingga pada akhirnya dapat diperoleh aktualisasi diri dan prestasi hidup yang sesungguhnya (*real achievement*). Nilai mendasar yang mau dikembangkan dengan menampilkan EQ dalam dunia kerja adalah implikasinya terhadap penyelenggaraan pelatihan.

Dengan memperhatikan bahwa EQ berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja maka organisasi perlu melakukan pelatihan-pelatihan EQ. "EQ mempengaruhi semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, bahkan ketika anda bekerja seorang diri, keberhasilan anda akan sangat tergantung pada seberapa besar tingkat kedisiplinan dan motivasi anda sendiri.

Kecerdasan emosional (EQ) adalah untuk mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang disekeliling. Berkembangnya pemikiran tentang kecerdasan emosional (EQ) menjadikan rumusan dan makna tentang kecerdasan semakin lebih luas.

Sikap kerja juga memiliki peranan dalam pelaksanaan kinerja pegawai karena sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran perasaan puas atau tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya atau pekerjaannya itu sendiri. Seorang pegawai yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan bersikap jujur, tidak semena-mena terhadap pekerjaannya dan ikut membantu dalam kemajuan di tempat dia bekerja. Dengan demikian juga seseorang yang mempunyai sikap kerja yang baik akan menaati peraturan yang ada di dalam lingkungan dan menimbulkan rasa kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai sikap kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai sikap, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu reaksi atau respon berupa penilaian yang muncul dari seorang

individu terhadap suatu objek. Sikap juga dapat dikatakan sebagai suatu perwujudan adanya kesadaran terhadap lingkungannya. Proses yang mengawali terbentuknya sikap adalah objek di sekitar individu memberikan stimulus yang kemudian mengenai alat indra individu, informasi yang ditangkap mengenai objek kemudian diproses di dalam otak dan memunculkan suatu reaksi. Penilaian yang muncul, positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya atau pengalaman pribadi individu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komponen kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Sitalasari?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Sitalasari?
3. Apakah komponen kecerdasan emosional dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siantar Sitalasari?

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Menurut Daniel Goleman (2016), mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan.

Menurut Howard Garner, dalam Musfiroh, Tadkiroatun (2011) kecerdasan

emosional ialah memahami perasaan dan emosi diri sendiri, serta mampu memahami kekuatan dan kelemahan diri, sehingga menumbuhkan sikap, tekun, mandiri, tidak mudah putus asa, percaya diri dan mampu mengekspresikan diri. Sedangkan menurut Salovey dan Mayer, dalam Saptono (2011) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan mempersepsi, mengasimilasi, menahan, mengatur diri serta orang lain. Dapat disimpulkan kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan.

Sikap Kerja

Seorang individu sangat erat hubungannya dengan sikapnya masing-masing sebagai ciri pribadinya. Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. Pengertian sikap dijelaskan oleh Azwar (2010) sikap diartikan sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari seorang individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu.

Pengertian sikap juga disampaikan oleh Secord dan Beckman dalam Azwar sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran dan predisposisi tindakan seseorang dalam suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Sedangkan menurut Natoadmodjo (2012) mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu yang dipilihnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai sikap, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu reaksi atau respon berupa penilaian yang muncul dari seorang individu terhadap suatu objek. Sikap juga dapat dikatakan sebagai suatu perwujudan adanya kesadaran terhadap lingkungannya. Proses yang mengawali terbentuknya sikap adalah objek disekitar individu memberikan stimulus yang kemudian mengenai alat indra individu, informasi yang ditangkap mengenai objek kemudian diproses di dalam otak dan memunculkan suatu reaksi. Penilaian yang muncul, positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya atau pengalaman pribadi individu.

Kinerja

Prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dengan memperhatikan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Hasan (2012) mengungkapkan “kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Moeheriono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2010) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38).

Menurut Sikula (2015) mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pada Kantor Camat Siantar Sitalasari yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja, Bukit Sofa, Siantar Sitalasari, Pematang Siantar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Siantar Sitalasari sebanyak 101 orang. Menurut Sugiyono (2015) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 101 orang. Untuk penelitian ini menggunakan teknik analisis data : analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Berganda ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu variabel kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja. Hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.00 dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.1.

Berdasarkan Tabel 4.1, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,079 + 0,410X_1 + 0,323X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,079 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel kecerdasan emosional dan sikap kerja yang mempengaruhi kinerja maka besarnya kinerja pegawai Kantor Camat Siantar Sitalasari adalah sebesar 1,079.

2) Koefisien kecerdasan emosional

Pada variabel kecerdasan emosional mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,410, sehingga apabila kecerdasan emosional naik, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,410 per satuan.

3) Koefisien sikap kerja

Pada variabel sikap kerja mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,323, sehingga apabila sikap kerja pegawai naik, maka kinerja juga akan naik sebesar 0,323 per satuan.

Uji F

Uji hipotesis ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas/independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat/dependen. Hipotesis ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan uji F dapat ditunjukkan dalam tabel 4.2.

Berdasarkan Tabel 4.2, diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan sikap kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti.

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja. Untuk melakukan pengujian ini digunakan uji t. Dengan membandingkan nilai signifikan t dengan signifikan 0,05. Hasil perhitungan uji t dapat ditunjukkan dalam tabel 4.3.

Berdasarkan Tabel 4.3, maka hasil dari uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti.

b) Pengujian pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel sikap kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis yang menyatakan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan sikap kerja terhadap kinerja digunakan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R_{Square}*). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat ditunjukkan dalam tabel 4.4.

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,476. Hal ini berarti 47,6% variasi perubahan kinerja pegawai Kantor Camat Siantar Sitalasari dipengaruhi oleh variasi dari kecerdasan emosional dan sikap kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Siantar Sitalasari.
2. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Siantar Sitalasari.
3. Kecerdasan emosional dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Siantar Sitalasari.

DAFTAR PUSTAKA

- Apridar. 2009. *Ekonomi Internasional : Sejarah, Teori, Konsep, Permasalahan Dalam Aplikasinya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arsyad, Lincolin. 2007. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Badan Pusat Statistik, 2014. *Jawa Tengah Dalam Angka*. Semarang : BPS Provinsi Jawa Tengah
- Boediono. 2009. *Teori Pertumbuhan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika : Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 : Statistik Inferensif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutabarat, Roselyne. 1989. *Transaksi Ekspor Impor*. Jakarta : Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Laili, Nur. 2007. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi DIY 1990-2004*. Skripsi, tidak dipublikasikan. Yogyakarta : Fakultas Ekonom
- Mankiw, N. Gregory. 2003. *Teori Makro Ekonomi*, Jakarta : Erlangga.
- Mardiana, Aji. 2006. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Periode Tahun 1984-2003*. Skripsi, tidak dipublikasikan. Yogyakarta : FE UUI.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>

TABELTabel 4.1. Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,079	,301
	KecerdasanEmosionalX1	,410	,064
	SikapKerjaX2	,323	,074

a. Dependent Variable: KinerjaY

Tabel 4.2. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,390	2	4,195	46,407	,000 ^b
	Residual	8,858	98	,090		
	Total	17,248	100			

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), SikapKerjaX2, KecerdasanEmosionalX1

Tabel 4.3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,079	,301		3,585	,001
	KecerdasanEmosionalX1	,410	,064	,497	6,374	,000
	SikapKerjaX2	,323	,074	,339	4,349	,000

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Tabel 4.4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,476	,30065

a. Predictors: (Constant), SikapKerjaX2, KecerdasanEmosionalX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Hasil Olah Data, 2020