

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

The Influence of Emotional Intelligence, Professionalism, Teamwork, Job Satisfaction, and Work-Life Balance on Employee Performance

**Alpino Susanto¹, Zulhidayat², Sri Langgeng Ratnasari³, Zazkiah Aulyah Zadza⁴,
Devi Apriadi⁵, Doni Eka Putra⁶, Setioko⁷, Muchotim⁸, Rezki Fitri Pulungan⁹, Putri
Yani Bua Lamablawa¹⁰**

¹⁻¹⁰Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*E-mail: alpino.susanto@yahoo.com

Abstrak

Untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi dan demi tercapainya tujuan instansi dibutuhkan sikap profesionalisme dari setiap pegawai. Tidak dipungkiri profesionalisme dari pegawai akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang merupakan bagian dari pelayanan publik, dan profesionalisme kerja sangat penting dalam menjaga integritas dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut. Profesionalisme kerja mengacu pada tingkat etika kerja, kedisiplinan, komitmen terhadap pekerjaan, dan integritas. Secara keseluruhan, profesionalisme kerja yang tinggi di antara pegawai dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja sama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Work – Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang. Jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang yang berjumlah 51 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel penelitian ini 51 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* sensus. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil penelitian ini sebagai berikut: (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Kerja sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (5) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (6) Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Profesionalisme; Kerja Sama Tim; Kepuasan Kerja; *Work Life Balance*; Kinerja Pegawai

Abstract

To achieve high employee performance and achieve agency goals, professionalism is required from every employee. Undeniably, employee professionalism significantly

impacts employee performance. The Tanjungpinang City Government Secretariat is part of the public service, and work professionalism is crucial in maintaining the integrity and public trust in the institution. Work professionalism refers to the level of work ethic, discipline, commitment to work, and integrity. Overall, high levels of work professionalism among employees can positively impact the overall performance of the organization. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Emotional Intelligence, Professionalism, Teamwork, Job Satisfaction, and Work-Life Balance on Employee Performance at the Tanjungpinang City Government Secretariat. This study used a descriptive quantitative approach. The population in this study was 51 employees at the Tanjungpinang City Government Secretariat. The entire population was sampled, resulting in a total sample size of 51 individuals. The sampling technique used was census sampling. Data were obtained using a questionnaire instrument that had been tested for validity and reliability. Partial hypothesis testing can be conducted using the t-test, while simultaneous testing can be conducted using the F-test. The results of this study are as follows: (1) Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Employee Performance. (2) Professionalism has a positive and significant effect on Employee Performance. (3) Teamwork has a positive and significant effect on Employee Performance. (4) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. (5) Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance. (6) Emotional Intelligence, Professionalism, Teamwork, Job Satisfaction, and Work-Life Balance have a positive and significant effect on Employee Performance

Keywords: *Emotional Intelligence; Professionalism; Teamwork; Job Satisfaction; Work Life Balance; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah salah satu rangkaian kegiatan yang harus dilakukan setiap tahun dan merupakan salah satu bentuk manifestasi dari evaluasi semua rangkaian yang telah dilakukan selama satu tahun anggaran. Semua kinerja harus terangkum dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), selain sebagai bahan evaluasi dari rangkaian program yang telah dicanangkan pada awal tahun anggaran juga sebagai bahan pijakan dalam menyusun langkah-langkah untuk tahun berikutnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu instansi atau lembaga. Setiap instansi atau lembaga pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal agar mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kerjanya dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan keseluruhan.

Pentingnya peran perbankan syariah dalam perekonomian Indonesia telah mendorong berbagai upaya pembenahan dan pengembangan perbankan syariah yang ditopang oleh faktor perbaikan. Persaingan antar bank di Kota Batam cukup sengit, terutama di tengah upaya bank-bank untuk menarik minat dan kepercayaan nasabah. Bank syariah di Batam seperti Bank Riau Kepri Syariah, menghadapi tantangan untuk mempertahankan nasabah agar tetap loyal. Bank syariah sering kali harus bersaing dengan bank konvensional yang mungkin memiliki jaringan lebih luas dan produk yang

lebih dikenal masyarakat. Perbandingan ini bisa menyebabkan persepsi bahwa layanan bank syariah kurang kompetitif.

Hal yang sama berlaku pada instansi pemerintahan khususnya di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang yang merupakan organisasi publik menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang paling penting dalam menjalankan tanggung jawab dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Untuk mencapai visi dan misi Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang, hal ini tentunya para pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan pegawai dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi dan demi tercapainya tujuan instansi dibutuhkan sikap profesionalisme dari setiap pegawai. Selain kecerdasan emosional dan profesionalisme kerja, salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah bagaimana kerja sama tim dalam instansi tersebut. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja pegawai tetap terjaga.

Mengacu pada tugas dan fungsi yang dimiliki oleh Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang, maka dapat dikatakan bahwa Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan proses pelaksanaan pemerintahan di Tanjungpinang secara efektif dan efisien. Namun fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang masih belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi.

Dilihat dari kurangnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan masing-masing, pekerjaan yang tidak selesai karena masih ada pegawai yang belum mampu memajemen waktu dengan baik pada saat bekerja, rendahnya kemampuan profesionalisme dalam bekerja, kurangnya kerja sama antar sesama pegawai, serta kurang optimalnya *work – life balance* terhadap pegawai, sehingga pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal atau melakukan tugasnya sesuai yang diperintahkan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme Kerja, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang”

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu instansi atau lembaga. Setiap instansi atau lembaga pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal agar mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerja nya dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan keseluruhan. Jadi sangatlah penting bagi instansi atau lembaga untuk memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja sama Tim, Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance*.

Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dalam menjalankan

fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan tingkat kepuasan dan imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu yang berarti kinerja kita tidak hanya ditentukan oleh faktor individual seperti kemampuan dan upaya melainkan faktor-faktor diluar kendali langsung diri kita, keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, dan sistem dimana kita bekerja.

Kecerdasan Emosional

Menurut Juwita, dkk., (2023) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional 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. Menurut Sofyan dkk. (2021) kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan sosial individu atau keterampilan untuk memantau, diskriminasi, dan mengendalikan diri dan emosi untuk mengatur cara berpikir serta tindakan seseorang.

Profesional Kerja

Menurut Bhagya (2020) Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan keterampilan dan tingkatan masing-masing. Menurut Ferawati, dkk., (2020) Profesionalisme pertama - tama adalah soal sikap. Ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan bukti prestasi kerja.

Kerja sama Tim

Menurut Abdillah & Sari (2023) Kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Utama & Hasan (2024) menjelaskan bahwa kerja tim dapat dipahami sebagai disposisi karyawan untuk terlibat dalam kompetisi yang konstruktif, memanfaatkan keahlian dan keterampilan mereka untuk secara efektif mengatasi masalah sesuai dengan bidang keahlian spesifik mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Makira, dkk., 2022). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Saputra (2021).

Work-Life Balance

Menurut Eldon dkk. (2023) *work-life balance* merupakan hal yang paling diinginkan dalam pekerjaan yang melampaui faktor lain seperti gaji tinggi dan kesempatan belajar. Menurut Mardiani & Widiyanto (2021) *Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Profesionalisme (X2), Kerja sama Tim (X3), Kepuasan Kerja (X4) dan *Work Life Balance*

(X5) terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang, serta mengetahui dan menganalisa pengaruh variable X secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) suatu hipotesis dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Dari pernyataan diatas, bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang
- H2 : Diduga Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang
- H3 : Diduga Kerja sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang
- H4 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang
- H5 : Diduga *Work – Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang
- H6 : Diduga Kecerdasan Emosional Profesionalisme, Kerja sama Tim, Kepuasan Kerja dan *Work – Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian yang menggunakan analisis data dengan prosedur statistik deskriptif dan inferensial. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deduktif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang sebanyak 51 orang.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian, dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel fokus penelitian, yaitu; Kecerdasan Emosional (X1), Profesionalisme (X2), Kerja sama Tim (X3), Kepuasan Kerja (X4) dan *Work – Life Balance* (X5), serta variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Alat ukur penelitian ini berbentuk angket, dengan tingkat pengukuran ordinal, kategori jawaban terdiri atas lima (5) tingkatan dengan menggunakan skala likert. Untuk analisis secara kuantitatif, maka alternatif jawaban tersebut di beri skor dari nilai 1 sampai 5, dimana ada lima alternatif jawaban, menurut Sugiyono, (2017).

Dasar interpretasi dengan menggunakan mean indikator untuk setiap variable, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Dasar Interpretasi Mean Variabel Penelitian

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2020

Teknik analisis data yaitu menguji kualitas data dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig. > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid. Uji reliabel menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach, Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Haryono, 2020)

Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas, dimana uji normalitas menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai Asymp.sig. (2-tailed) di atas nilai signifikan dengan membuat hipotesis H_0 : Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal, H_a : Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal, dan uji Multikolineritas diperlukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi (kemiripan) antar variabel independen, Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolineritas (Sugiyono, 2017).

Uji Regresi Linear Berganda Menurut Ghozali (2018), adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan) uji t untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas X terhadap Variabel terikat Y Kriteria untuk Uji t adalah Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dan Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Uji f (uji simultan) untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat dengan menggunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi pada Tabel 2.

Tabel 2
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Persentase	Interpretasi
1	$1 > \text{Mean} \leq 1,5$	Sangat Rendah
2	$1,5 > \text{Mean} \leq 2,5$	Rendah
3	$2,5 > \text{Mean} \leq 3,5$	Sedang
4	$3,5 > \text{Mean} \leq 4,5$	Tinggi
5	$4,5 > \text{Mean} \leq 5$	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2020

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 28 orang (54,90%), Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 41–50 tahun sebanyak 21 orang (41,18%), Berdasarkan jenjang pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SLTA sebanyak 46 orang (90,20%), dan berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 32 orang (62,75%),

Uji Validitas

Diperoleh hasil uji validitas semua variabel Nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan variabel menunjukkan lebih besar dari r_{tabel} 0.361 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur karakteristik setiap variabel valid

Uji Reliabilitas

Diperoleh hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan hasil *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur karakteristik setiap variabel handal atau reliabel.

Analisis Deskriptif

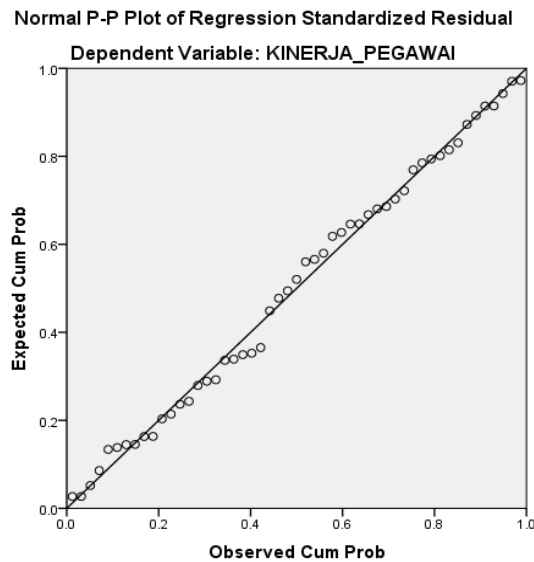
1. Variabel Y diperoleh nilai Rata-rata 3,546 kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai pada umumnya memahami standar kualitas kerja yang diharapkan.
2. Variabel X1 diperoleh nilai Rata-rata 3,641 kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan dan penguatan aspek-aspek Kecerdasan Emosional berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang.
3. Variabel X2 diperoleh nilai Rata-rata 3.546 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa pendidikan yang mereka jalani relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Variabel X3 diperoleh nilai Rata-rata 3.709 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang memiliki budaya kolaboratif yang kuat.
5. Variabel X4 diperoleh nilai Rata-rata 3.379 kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih berada pada tingkat cukup, dengan beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan.
6. Variabel X5 diperoleh nilai Rata-rata 3.627 kategori tinggi. Hasil ini mengindikasikan

pegawai di lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Tanjungpinang telah memiliki tingkat *work-life balance* yang baik

Uji Asumsi Klasik

Analisis Grafik

Hasil uji normalitas secara analisa grafik, penyebaran data pada normal P-P Plot, sebagaimana pada Gambar 1, berikut:



Gambar 1
Grafik Normalitas Data

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Gambar 1, P-P Plot berada pada sekitar garis miring melintang, sehingga dapat disimpulkan bahwa data *Kinerja Pegawai* berdistribusi normal.

Uji Kolmogorov – Smirnov

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90012448
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.056
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai *Unstandardized Residual* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Perhitungan Multikolinearitas

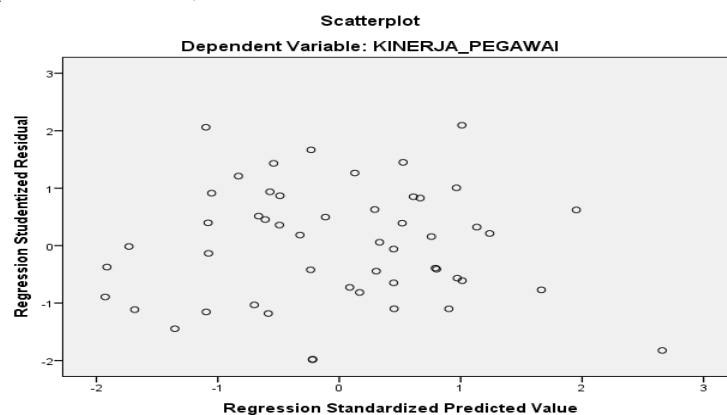
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KECERDASAN_EMOSIONAL	.808	1.238
PROFESIONALISME	.819	1.220
KERJASAMA_TIM	.960	1.042
KEPUASAN_KERJA	.863	1.159
WORK_LIFE_BALANCE	.958	1.044

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas, yaitu Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance*, memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya, tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen yang dapat mengganggu kestabilan estimasi model. Dengan demikian, model regresi ini dapat diinterpretasikan secara andal dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di lakukan dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot*, sebagaimana pada Gambar 3, berikut:



Gambar 3. Hasil Heterokedastisitas

Dari hasil *output* diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardize		Sig.
	d Coefficients	Std. Error	Coefficient	t	
1 (Constant)	13.494	4.637		2.910	.006
KECERDASAN_EMOSIONAL	.441	.136	.383	3.243	.002
PROFESIONALISME	.368	.088	.489	4.172	.000
KERJASAMA_TIM	.319	.150	.231	2.129	.039
KEPUASAN_KERJA	.173	.082	.241	2.108	.041
WORK_LIFE_BALANCE	.212	.089	.259	2.387	.021

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan Tabel 5 maka nilai t- hitung X1 (3.243), X2 (4.172), X3 (2.129), X4 (2.108) dan X5 (2.387) dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diartikan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan.

Uji Hipotesis

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel Kecerdasan Emosional adalah 0,002 (< 0,05). Dengan demikian, H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 3,243 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel Profesionalisme adalah 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 4,172 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga Profesionalisme terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel Kerja Sama Tim adalah 0,039 (< 0,05). Dengan demikian, H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 2,129 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga Kerja Sama Tim terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja adalah 0,041 (< 0,05). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 2,108 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* adalah 0,021 (< 0,05). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 2,387 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga *Work Life Balance* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.633	5	35.127	8.756	.000 ^b
	Residual	180.524	45	4.012		
	Total	356.157	50			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), WORK_LIFE_BALANCE, KERJASAMA_TIM, KECERDASAN_EMOSIONAL, KEPUASAN_KERJA, PROFESIONALISME

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 6, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dan nilai F-hitung sebesar 8,756, sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,422. Karena F-hitung > F-tabel dan signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, secara simultan, variabel Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kelima variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 7
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.437	2.00291

a. Predictors: (Constant), WORK_LIFE_BALANCE, KERJASAMA_TIM, KECERDASAN_EMOSIONAL, KEPUASAN_KERJA, PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan Tabel 7, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah 0,437 atau setara dengan 43,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance*, dapat menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 43,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 56,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel Kecerdasan Emosional adalah 0,002 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 3,243 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Saragih & Sinaga (2024) yang menyatakan Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Aparatur Sipil Negara Kantor Walikota Tebing Tinggi . Hal ini juga di dukung oleh penelitian Umar dkk. (2020) terdapat pengaruh secara parsial dan simultan kecerdasan emosional, karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel Profesionalisme adalah 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 4,172 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga Profesionalisme terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Setiawan (2020) yang menyatakan secara simultan profesionalisme dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Selain itu juga didukung oleh temuan Khumaira (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel Kerja Sama Tim adalah 0,039 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 2,129 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga Kerja Sama Tim terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Yuditio, dkk., (2024) yang menyatakan komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Selain itu juga didukung oleh temuan Dila, dkk., (2024) yang menyebutkan bahwa variabel kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja adalah 0,041 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 2,108 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nur, dkk., (2022) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Selain itu juga didukung oleh temuan Elviana, dkk., (2021) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dengan arah hubungan positif atau berbanding lurus yang merupakan variabel paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* adalah 0,021 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung sebesar 2,387 lebih besar dari t-tabel (2,014), sehingga *Work Life Balance* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahawarin, dkk., (2024) *work life balanced* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara. Namun, terdapat pula temuan berbeda dari penelitian yang dilakukan di Kantor Walikota Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tarakan yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menjadi dasar bagi penelitian ini untuk lebih mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Sekretariat Daerah Maluku Tenggara.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 7, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai F-hitung sebesar 8,756, sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,422. Karena F-hitung $>$ F-tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, secara simultan, variabel Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kelima variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola dan memahami emosi secara efektif dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwa sikap kerja yang profesional, keterampilan, dan etika yang baik dapat meningkatkan mutu dan efektivitas pelaksanaan tugas oleh pegawai.
3. Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menandakan bahwa kolaborasi yang baik antar anggota tim dapat mendukung pencapaian target kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja, hubungan antar rekan, dan penghargaan yang diterima cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih baik.
5. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mendukung pegawai dalam menjalankan tugas dengan lebih optimal dan berkelanjutan.
6. Secara simultan, Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, kombinasi dari kelima variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan Kinerja Pegawai secara optimal di lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diberikan saran-saran, sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan efektivitas Kecerdasan Emosional, Terapkan strategi pengelolaan emosi yang baik agar pegawai mampu memahami dan mengelola emosi diri serta orang lain sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal.
2. Untuk meningkatkan Profesionalisme pegawai, Tingkatkan kemampuan, sikap kerja, dan etika profesional agar pekerjaan terlaksana dengan mutu tinggi, cermat, dan tepat waktu, sehingga kinerja pegawai meningkat.
3. Untuk memperkuat Kerja Sama Tim, Bangun komunikasi dan koordinasi yang baik antar anggota tim agar sinergi tercapai, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.
4. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai, Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang layak agar pegawai merasa puas dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.
5. Untuk menjaga keseimbangan *Work Life Balance* pegawai, Fasilitasi pegawai dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar mereka tetap produktif dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

REFERENSI

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170–183.
- Bhagya, T. G. (2020). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33–41.
- Dila, O. F., Yuningsih, Y., & Andriani, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu). *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 234-247.
- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., Lanny, M. E., & Widjaja, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 11(1), 15–29.

- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220-234.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46–66.
- Ghozali I, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono S. 2020. Statistika Penelitian Bisnis & Manajemen. Yogyakarta: LP3m UMY.
- Hasanah, N., Studi, P., Bisnis, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (N.D.). Konsumen Pada Usaha Percetakan Studio Foto “ Arina Photo ” Di Desa Binju Kecamatan Halong. 97–103.
- Juwita, J., Hanum, F., & Fitriliana. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017–1026.
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 34–45.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
- Rohman, F., Triangga, B., & Hairul, R. N. (2024). Exploring Customer Relationship Management to Enhance the Loyalty of Customers in Online Fashion Commerce. 9(2).
- Setiawan, D. H. (2020). *Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
- Sugiyono, D. (2017). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sofyan, U., Kamis, R. A., Thahrim, M., & Sabuhari, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 101–112.